

**ANALISIS PENGARUH UPAH MINIMUM (UMP) DAN MUTU SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP PENURUNAN JUMLAH PENGANGGURAN  
TERDIDIK DI PROVINSI SULAWESI SELATAN  
TAHUN 2006-2015**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Jurusan Ilmu Ekonomi  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

**ROSDIANA**  
**10700113010**

**PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**

**2017**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosdiana  
NIM : 10700113010  
Tempat/Tgl. Lahir : Bontote'ne 07 November 1995  
Jurusan : Ilmu Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Samata  
Judul : Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap Penurunan Jumlah Pengangguran Terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2006-2015

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat orang lain sebagian atau seuruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Samata, November 2017  
Penyusun,

**Rosdiana**  
**NIM: 10700113010**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864924 Fax: 864923  
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa – Gowa Tlp. 841879  
Fax: 8221400

**PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGUJI**

Penguji penulis skripsi saudara ROSDIANA, NIM : 10700113010 Mahasiswi jurusan Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, setelah meneliti dan mengoreksi secara seksama skripsi berjudul “ Analisis Pengaruh Pemberian Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap Penurunan Jumlah Pengangguran Terddik Di Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2006-2015” memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan pada ujian **MUNAQASYAH**.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut

Samata, 1 November 2017

Dewan Penguji dan pembimbing

Penguji I

: Dr. H Abdul Wahab, SE., M.Si

Penguji II

: Drs. Thamrin Logawali, M.H.

Pembimbing I

: Dr. Siradjuddin, SE., M.Si

Pembimbing II

: Dr. Syaharuddin, M.Si

Diketahui Oleh

Dekan

*Asse*  
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
NIP.19581022 198703 1 002

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, "*Analisis Pengaruh Upah Minimum (UMP) dan Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap Penurunan Jumlah Pengangguran Terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan*", yang disusun oleh **Rosdiana** NIM: **10700113010** mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 03 November 2017, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ilmu Ekonomi (dengan beberapa perbaikan).

Makassar, 24 November 2017 M

20 Safar 1439 H

### DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag

(.....)

Sekretaris : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag

(.....)

Munaqisy I : Dr. H. Abdul Wahab, S.E., M.Si

(.....)

Munaiqisy II : Drs. Thamrin Logawali, M.H

(.....)

Pembimbing I : Dr. Siradjuddin, SE., M.Si

(.....)

Pembimbing II : Dr. Syaharuddin, M.Si

(.....)

### Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

**Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag**  
NIP. 19581022 198703 1 002



## KATA PENGANTAR



AssalamuAlaikumWr.Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang maha mendengar lagi Maha Melihat dan atas segala limpahan Rahmat, Taufik serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dan salawat serta doa tercurahkan kepada Baginda Muhammad SAW beliau senantiasa istiqamah dalam menjalankan ajarannya serta kepada seluruh umatnya. Adapun maksud dan penyusunan skripsi ini adalah guna memenuhi alah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Skripsi ini berjudul "Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap Penurunan Jumlah Pengangguran Terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2006-2015" telah diselsesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari doa dan dukungan dari segenap keluarga besar penulis, terkhusus untuk kedua orang tua penulis ,yaitu Ayahanda JUMAIN dan ibunda SUMIATI. Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bimbingan serta doa restu yang tulus diberikan kepada penulis. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada adik-adik penulis yang telah memberikan dorongan moril sehingga skripsi ini dapat dikerjakan oleh penulis dengan penuh semangat.

Selain itu penulis juga menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama, dari berbagai pihak dan berkah Allah SWT sehingga kendala – kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimah kasih kepada:

1. Bapak Rektor UIN Alauddin Makassar dan para Pembantu Rektor serta seluruh jajarannya yang senantiasa mencurahkan dedikasinya dengan penuh keikhlasan dalam rangka pengembangan mutu dan kualitas UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H Ambo Asse, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Siradjuddin, SE.,M.Si. dan Hasbiullah,SE.,M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas segala kontribusi, bantuan dan bimbingannya selama ini.
4. Bapak Dr. Siradjuddin, SE.,M.Si. selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Syaharuddin ,M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan, petunjuk, dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Terimah kasih juga kepada bapak Dr. H. Abdul Wahab, SE.,M.Si. selaku penasehat akademik penulis yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mendengar keluhan penulis mulai semester satu hingga penulis menyelesaikan studinya.

6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
7. Seluruh Pegawai, Staf akademik, Staf perpustakaan, Staf Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
8. Terimah kasih juga buat Kepala BPS Sul – sel yang telah memberikan informasi kepada penulis selama penelitian.
9. Terimah kasih teman – teman seangkatan ILMU EKONOMI 2013 semoga tak akan terlupakan dan menjadi kenangan hidup terkhusus buat teman sekelas 1,2 yang tidak sempat saya sebutkan satu per satu kalian luar biasa teman dan penuh semangat. Dan juga kepada teman-teman KKN saya terima kasih telah memberikan dukungan, dorongan serta hiburan sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi jauh dari kesempurnaan. Dengan segenap kerendahan hati, penulis berharap semoga segala kekurangan yang ada pada skripsi ini dapat dijadikan bahan pembelajaran untuk penelitian yang lebih baik dimasa yang akan datang, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Samata, November 2017

Penulis

Rosdiana  
10700113010

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
ABSTRAK .....	x
Bab I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Hipotesis .....	5
D. Definisi Operasional .....	6
E. Penelitian Terdahulu .....	6
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
Bab II TINJAUAN TEORITIS .....	10
A. Teori Pengangguran dan Pengangguran Terdidik .....	10
B. Teori Upah .....	13
C. Teori Tenaga Kerja .....	19
D. Teori Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia .....	22
E. Kerangka Fikir .....	28
Bab III METODE PENELITIAN .....	29
A. Jenis Penelitian dan Sumber Data.....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
C. Teknik Pengumpulan Data .....	30
D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	30
Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	34
A. Gambaran Umum Sulawesi Selatan .....	34
B. Deskripsi Penelitian .....	38
C. Hasil Analisis Data .....	46



D. Pengujian Hipotesis .....	51
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	55
Bab V KESIMPULAN DAN SARAN .....	59
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	59
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

No.	Teks	Hal
1.	Perkembangan Pengangguran Terdidik di Sulawesi Selatan Tahun 2006-2015 .....	41
2.	Perkembangan Upah Minimum Provinsi di Sulawesi Selatan Tahun 2006-2015 ....	43
3.	Perkembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Sulawesi Selatan Tahun 2006-2015	46
4.	Uji Multikolinieritas .....	49
5.	Uji Autokorelasi .....	50
6.	Uji Persamaan Regresi .....	52
7.	Uji Simultan .....	53
8.	Uji Persial .....	54



## DAFTAR GAMBAR

No.	Teks	Hal
1.	Kerangka Pikir Teoritis .....	28
2.	Histogram .....	48
3.	Gambar Normal P-Plot .....	48
4.	Grafik Scatterplot .....	51



## ABSTRAK

**Nama : Rosdiana**  
**Nim : 10700113010**  
**JudulSkripsi : Analisi Pagaruh Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap Penurunan Jumlah Pengangguran Terdidik Di Provinsi Sulawesi Selatan.**

---

Pengangguran adalah salah satu masalah yang dihadapi semua negara di dunia sebagai akibat dari adanya kesenjangan antara jumlah penduduk usia kerja yang masuk dalam angkatan kerja dengan ketersediaan kesempatan kerja. Pertumbuhan pengangguran terdidik tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan data time series yang merupakan data selama periode 10 tahun (2006-2015). Dalam hal ini data yang digunakan adalah jumlah pengangguran terdidik di Provinsi Sulawesi-Selatan.

Hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan penurunan jumlah pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan di pengaruhi oleh kedua variabel upah minimum (X1) dan mutu sumber daya manusia (X2), hal ini di tunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0.925% sedangkan sisanya 8% dijelaskan oleh variable lain diluar model. Secara parsial bahwa: 1) upah mimimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik 2) mutu sumber daya manusia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik.

Adapun implikasi penelitin adalah Untuk Menurunkan jumlah pengangguran terdidik dapat dilakukan dengan meningkatkan upah minimum. Maka untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia Pemerintah harusnya bisa menciptakan pendidikan alternatif untuk membuka dan menambah ilmu pengetahuan para pencari kerja agar bias bersaing dalam pasar kerja.

***Kata kunci:*** *Upah Minimum, Mutu Sumber Daya Manusia dan Pengangguran Terdidik*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang Masalah***

Pengangguran adalah salah satu masalah yang dihadapi semua negara di dunia sebagai akibat dari adanya kesenjangan antara jumlah penduduk usia kerja yang masuk dalam angkatan kerja dengan ketersediaan kesempatan kerja. Pengangguran selalu menjadi salah satu dari prioritas masalah yang harus dihadapi dalam setiap perencanaan pembangunan. Keberhasilan pembangunan biasanya diidentikkan dengan pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Pengangguran adalah masalah makro ekonomi yang mempengaruhi manusia secara tidak langsung dan paling berat. “Bagi kebanyakan orang kehilangan pekerjaan berarti menurunnya standar kehidupan dan tekanan psikologi.”<sup>1</sup>

Bertambahnya pengangguran terdidik tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Pengangguran terdidik merupakan kekurangselarasan antara perencanaan pembangunan pendidikan dengan perkembangan lapangan kerja. Hal tersebut merupakan penyebab utama terjadinya jenis pengangguran ini.

Menurut BPS, bahwa tingkat pengangguran terdidik merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan SMA ke atas (sebagai kelompok terdidik) terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut.

Pengangguran terdidik sangat berkaitan dengan masalah pendidikan di negara berkembang pada umumnya, antara lain berkisar pada masalah mutu pendidikan, kesiapan tenaga terdidik, fasilitas dan pandangan masyarakat.

---

<sup>1</sup>N. Gregory Mankiw. *Teori Makroekonomi edisi ke Empat*, ( Penerbit Erlangga ), h. 124



Pada masyarakat yang sedang berkembang, pendidikan dipersiapkan sebagai sarana untuk peningkatan kesejahteraan melalui pemanfaatan kesempatan kerja yang ada.<sup>2</sup>

Pengangguran terdidik di negara-negara berkembang adalah sebagai konsekuensi dari berperannya faktor-faktor penawaran (*Supply Factors*). Proses bergesernya kelompok umur penduduk yang lahir dua puluh sampai tiga puluh tahun sebelumnya dan mereka itu secara potensial memasuki pasar kerja. Baik setelah menyelesaikan jenjang pendidikan menengah atau berhenti.<sup>3</sup>

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran tenaga kerja terdidik. Sutomo dkk, mengatakan bahwa pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan tiga alasan penting, yaitu sebagai berikut (1) ketimpangan struktural antara persediaan dan kesempatan kerja. (2) terlalu kuatnya pengaruh teori human capital terhadap cara berfikir masyarakat yang menyebabkan timbulnya sikap yang seolah-olah mengkultuskan pendidikan sekolah sebagai lembaga yang secara langsung mempersiapkan tenaga kerja yang mampu dan terampil bekerja. (3) program pendidikan kejuruan yang terlalu diatur dengan besarnya peranan menengah dan pendidikan profesional jenjang pendidikan tinggi.

Masih adanya pengangguran terdidik saat ini, memang semakin melengkapi catatan hitam pendidikan bangsa ini. Para lulusan perguruan tinggi yang diharapkan mampu meminimalisir angka pengangguran ternyata juga masih tidak mampu menjawab tantangan zaman di era globalisasi.<sup>4</sup>

Secara makro, pengangguran tenaga kerja terdidik merupakan suatu pemborosan jika dikaitkan dengan *opportunity cost* yang dikorbankan oleh negara

---

<sup>2</sup>Payaman J dan Simanjuntak. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (jakarta, Fakultas ekonomi Universitas Indonesia, 1988), h. 54

<sup>3</sup>Elfindri dan Bahtiar. *Ekonomi Ketenagakerjaan* (Padang, Andalas University Press ,2004), h. 65

<sup>4</sup>Indah Gita Cahyani. *Analisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Terdidik di Sulawesi Selatan*, makassar 2014, h. 3

akibat dari menganggurnya angkatan kerja terdidik terutama pendidikan tinggi. Namun dalam pembangunan makro, menganggur mempunyai tingkat utilitas yang lebih tinggi daripada menerima tawaran kerja yang tidak sesuai dengan aspirasinya. Sedangkan jika dilihat dari segi ekonomis, pengangguran tenaga kerja terdidik mempunyai dampak ekonomis yang lebih besar daripada pengangguran tenaga kerja tidak terdidik. “Hal ini dapat dilihat dari kontribusi yang gagal diterima perekonomian pada kelompok pengangguran kurang terdidik.”<sup>5</sup>

Alasan untuk pengangguran adalah kekakuan upah, gagalnya upah melakukan penyesuaian sampai penawaran tenaga kerja sama dengan permintaanya. Upah melakukan penyesuaian untuk menyeimbangkan penawaran dan permintaan. Tetapi upah tidak selalu fleksibel kadang-kadang upah bertahan diatas tingkat kliring-pasar (*market-clearing level*). Kekakuan upah menyebabkan pengangguran. Ketika upah diatas tingkat yang menyeimbangkan penawaran dan permintaan, jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah yang di minta. “Para ekonomi percaya bahwa upah minimum memiliki dampak terbesar pada pengangguran usia mudah.”<sup>6</sup>

Pertumbuhan ekonomi Kota Makassar cenderung meningkat dalam beberapa tahun. Peningkatan tersebut dibarengi dengan pengurangan pengangguran. Jika terjadi pertumbuhan ekonomi, maka tenaga kerja yang

---

<sup>5</sup>Sutomo AM Susilo dan Lies Susanti. *Analisis Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), h. 65

<sup>6</sup>N. Gregory Mankiw. *Teori Makroekonomi edisi ke Empat*, (Penerbit Erlangga), h. 129-130.

terserap oleh sektor-sektor ekonomi juga mengalami peningkatan sehingga jumlah pengangguran menurun atau berkurang.<sup>7</sup>

**Tabel 1.1 Perkembangan Tingkat Pengangguran Terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2006-2015**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pencari Kerja Tamatan Diploma Keatas</b>	<b>Angkatan Kerja</b>	<b>Pengangguran Terdidik (%)</b>
2006	371.243	3.698.547	10.03
2007	372.714	3.312.177	11.25
2008	311.768	3.447.879	9.04
2009	314.664	3.536.920	8.90
2010	298.952	3.571.317	8.37
2011	236.926	3.612.424	6.56
2012	208.983	3.560.891	5.87
2013	176.912	3.468.192	5.10
2014	188.765	3.715.801	5.08
2015	150.920	3.706.128	4.07

*Sumber data: BPS Sulawesi Selatan data diolah 2015*

Berdasarkan pada Tabel 1.1 perkembangan pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan pada tahun 2006 sampai 2007 mengalami peningkatan terus menerus dan mencapai puncaknya pada tahun 2007 yaitu 11.25%. Peningkatan pengangguran terdidik pada tahun 2006 sampai tahun 2007 disebabkan semakin banyaknya lulusan tamatan pendidikan tinggi diploma dan sarjana yang belum terserap oleh lapangan pekerjaan yang ada. Tingkat pengangguran terdidik mengalami penurunan secara terus menerus pada tahun 2008 sampai 2015. Dimana pada tahun 2008 tingkat pengangguran terdidik mencapai 9.04% kemudian pada tahun 2015 menurun menjadi 4.07%. Ini berarti dari tahun 2008 sampai 2015 tamatan perguruan tinggi diploma ke atas semakin menurun dan jumlah tenaga kerja terdidik semakin banyak terserap lapangan pekerjaan.

<sup>7</sup>Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan 2015

Berdasarkan pada kenyataan-kenyataan yang telah dijelaskan pada latar belakang tersebut maka menarik untuk mengamati masalah pengangguran terdidik dan mengkaji lebih dalam kondisi pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan. Adapun judul yang diangkat pada penelitian ini adalah : “ **Analisis Pengaruh Upah Minimum (UMP) dan Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap Penurunan Jumlah Pengangguran Terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan.** “

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah upah minimum (UMP) berpengaruh terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan ?
2. Apakah mutu sumber daya manusia (pendidikan) berpengaruh terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan ?
3. Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik di provinsi Sulawesi Selatan ?

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, permasalahan yang ada diarahkan untuk menunjuk pada dugaan sementara yaitu:

1. Diduga bahwa upah minimum berpengaruh negatif terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan.
2. Diduga bahwa mutu sumber daya manusia berpengaruh negatif terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan.

#### **D. Definisi operasional Variabel**

##### **1. Tingkat Pengangguran Terdidik**

Tingginya pengangguran terdidik merupakan rasio jumlah pencari kerja yang tamat pendidikan diploma ke atas (sebagai kelompok terdidik) terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut dimana pada tahun 2006-2015 yang di ukur dalam satuan persen.

##### **2. Upah Minimum**

Berdasarkan tingkat upah pekerja yang disepakati oleh pemerintah, pengusaha dan pekerja melalui serikat pekerja yang ditentukan tiap tahun. Diambil dari data upah minimum Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2006-2015 dalam satuan rupiah.

##### **3. Mutu Sumber Daya Manusia**

Mutu sumber daya manusia yang di ukur dari tingkat pendidikan, proporsi penduduk yang tamat pendidikan tinggi diploma ke atas terhadap jumlah penduduk umur 20 tahun ke atas di mana pada tahun 2006-2015, satuan yang di gunakan adalah persen.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Anggun Kembar Sari (2008) Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi, dan Upah Terhadap Pengangguran Terdidik di Sumatera Barat, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan yang positif terhadap pengangguran terdidik di Sumatera Barat. Sedangkan pertumbuhan ekonomi tidak berpengaruh signifikan dan positif



terhadap pengangguran terdidik di Sumatera Barat. Serta upah berpengaruh signifikan yang negatif terhadap pengangguran terdidik di Sumatera Barat.

Rizky Iman Perkasa Wardoyo (2012), Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendapatan keluarga bukanlah faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja. Variabel pengalaman kerja, jenis kelamin, dan jenis sekolah memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Sedangkan tingkat pendidikan, umur, dan status dalam rumah tangga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja.

Rizka Febriani Putri (2015), Analisa Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi dan Upah terhadap Pengangguran Terdidik di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2013, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel inflasi mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap pengangguran terdidik, pertumbuhan ekonomi mempunyai hubungan negatif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengangguran terdidik sedangkan variabel upah mempunyai hubungan negatif dan berpengaruh secara signifikan terhadap pengangguran terdidik.

Merizal (2008) Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Minimum Kabupaten dan Kesempatan Kerja terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten Semarang, Hasil penelitian ini telah menggunakan hipotesis bahwa apabila jumlah tamatan SMU naik maka akan menurunkan Jumlah pengangguran terdidik. Apabila tingkat UMK/Upah Minimum Kabupaten naik maka akan menurunkan Jumlah pengangguran terdidik. Apabila jumlah kesempatan kerja naik maka akan

menurunkan Jumlah pengangguran terdidik. Kesimpulan yang dapat diambil dalam penulisan ini adalah bahwa kenaikan tenaga terdidik akan tidak mempengaruhi kenaikan angka pengangguran terdidik Tingkat perubahan UMK tidak mempengaruhi perubahan angka pengangguran terdidik meski tidak konsisten dengan teori oleh karena itu angka pengangguran terdidik di Kabupaten Semarang dipengaruhi oleh besar kecilnya UMK. Kesempatan kerja tidak mengalami peranan penting dalam mempengaruhi peningkatan atau penurunan angka pengangguran terdidik.

#### **F. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk dapat mengetahui berapa besar pengaruh upah minimum (UMP) terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik di provinsi sulawesi selatan.
- b. Untuk dapat mengetahui berapa besar pengaruh mutu sumber daya manusia terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik di provinsi sulawesi selatan.
- c. Untuk dapat mengetahui variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik di provinsi sulawesi selatan.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dari penelitian ini yaitu:

- a. Berguna sebagai salah satu informasi dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel tersebut di atas yang mempengaruhi jumlah pengangguran terdidik terutama di Sulawesi Selatan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi kalangan pemerintah, khususnya pemerintah di Provinsi Sulawesi Selatan, dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan yang nantinya diharapkan dapat menekan angka pengangguran Terdidik di Sulawesi Selatan.
- c. Bagi peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan serta dapat dijadikan salah satu referensi bagi para peneliti yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***A. Teori Pengangguran dan Pengangguran Terdidik***

Pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Pengangguran adalah salah satu faktor penting yang menentukan kemakmuran sesuai masyarakat adalah tingkat pendapatannya. Pendapatan masyarakat mencapai maksimum apabila tingkat penggunaan tenaga kerja penuh dapat terwujud. Pengangguran dapat mengurangi pendapatan masyarakat, dan ini mengurangi tingkat kemakmuran yang mereka capai.

Menurut Simanjuntak, Pengangguran adalah orang yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha mencari pekerjaan. Sedangkan menurut Kaufman dan Hotchkiss, Pengangguran merupakan suatu ukuran yang dilakukan jika seseorang tidak memiliki pekerjaan tetapi mereka sedang melakukan usaha secara aktif dalam empat minggu terakhir untuk mencapai pekerjaan.

Jika di pandang dari penyebabnya pengangguran dapat dibedakan dalam beberapa jenis, yaitu:

- (1) Pengangguran Alamiah adalah terjadi dalam keadaan kesempatan kerja penuh atau employment.
- (2) Pengangguran Friksional disebabkan oleh tindakan seorang pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari kerja yang lebih baik atau yang lebih sesuai dengan keinginannya.
- (3) Pengangguran Sruktural disebabkan karena adanya perkembangan teknologi sehingga permintaan terhadap barang-barang yang sudah lama akan mengalami kemerosotan sehingga kegiatan produksinya berkurang dan menyebabkan pengangguran.
- (4) Pengangguran Konyungtur

pengangguran jenis ini sebagai akibat karena terjadi flutuasi keadaan ekonomi.<sup>8</sup>

Menurut Tobing pengangguran tenaga kerja terdidik yaitu angkatan kerja yang berpendidikan menengah keatas (SMA, Diploms dan Sarjana) yang tidak bekerja.”<sup>9</sup>

Menurut Effendi Pengangguran tenaga kerja terdidik di negara sedang berkembang umumnya mengelompokkan pada golongan usia muda dan yang berpendidikan.<sup>10</sup>

Kecenderungan pengangguran lebih terpusat dikota daripada di desa. Kelompok pengangguran ini kebanyakan adalah tenaga kerja yang baru menyelesaikan pendidikan dan sedang menunggu untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan aspirasi mereka, selama menunggu pekerjaan yang diinginkan biaya mereka ditanggung oleh keluarga yang relatif mampu. Ini mengisyaratkan bahwa masalah pengangguran di negara sedang berkembang kurang berkaitan dengan kemiskinan.

Tingkat pengangguran kelompok muda yang relatif tinggi dibandingkan dengan tingkat pengangguran penduduk disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: Pertama, faktor struktural. Faktor ini terdiri dari kurangnya keterampilan kelompok muda di banding kelompok yang lebih matang, ketimpangan atau kendala geografis dan kelangkaan informasi yang menghambat pasar tenaga kerja, dan faktor usia ketika meninggalkan sekolah, biasanya meninggalkan sekolah pada usia lebih awal mengalami tingkat pengangguran yang lebih tinggi. Kedua,

---

<sup>8</sup>Sadono Sukirno. *Pengantar Teori Makroekonomi*, (PT. Raja Grafindo Persada Jakarta), h. 14-15

<sup>9</sup>Enda Susilawati. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lama Menganggur Tenaga Kerja Terdidik di Kota Bengkulu*

<sup>10</sup> Elwin Tobing. *Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik*, (Jakarta, Sentegis Guna Nusa, 1994), h. 133



faktor non struktural yang terdiri dari kenaikan tingkat upah buruh yang mendorong majikan untuk memutuskan hubungan kerja atau tidak menerima pegawai baru, meningkatnya partisipasi perempuan termasuk mereka yang berstatus kawin ke dalam angkatan kerja, persepsi pemuda terhadap pekerjaan yang tersedia antara lain tentang tingkat upah yang rendah, serta persepsi karir maupun lingkungan kerjanya.

Tingkat pengangguran terdidik (*Educated Unemployment rate*) merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan Diploma ke atas (sebagai kelompok terdidik) terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut. Pengangguran tenaga kerja terdidik akan lebih terlihat terutama dari kelompok usia muda yang baru lulus dari tingkat pendidikannya serta mencari kerja untuk pertama kalinya. Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan bahwa semakin tinggi pendidikan akan semakin tinggi pula aspirasinya untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai.

Meningkatnya pengangguran tenaga kerja terdidik yaitu: (a) ketidakcocokan antara karakteristik lulusan baru yang memasuki dunia kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia. (b) semakin terdidik seseorang, maka semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman, dengan demikian angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggura dari pada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka. (c) terbatasnya daya serap tenaga kerja sektor formal yang kurang beresiko. (d) belum efisiensinya fungsi pasar tenaga kerja.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Elwin Tobing. *Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik*, (Jakarta, Sentegis Guna Nusa, 1994), h. 134

## B. Teori Upah

Upah adalah pendapatan yang di terima tenaga kerja dalam bentuk uang, yang mencakup bukan hanya komponen upah/gaji, tetapi juga lembur dan tunjangan tunjangan yang diterima secara rutin/reguler (tunjangan transport, uang makan dan tunjangan lainnya sejauh di terima dalam bentuk uang), tidak termasuk “Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan bersifat tahunan, kwartalan, tunjangan-tunjangan lain yang bersifat tidak rutin.”<sup>12</sup>

Kebijakan pemerintah tentang penetapan upah minimum dapat ber-pengaruh secara langsung terhadap penanaman modal dalam negeri. Karena itu, pemerintah harus benar-benar mempertimbangkan dengan baik kebijakan dalam menetapkan tingkat upah. Disatu sisi, dengan penentuan upah minimum yang tinggi akan memberatkan sisi produsen sebagai pemakai faktor tenaga kerja dalam menjalankan kegiatan produksi. Tetapi di lain sisi penentuan upah minimum yang terlalu rendah akan menekan kesejahteraan pekerja.

Upah tenaga kerja dibedakan atas dua jenis, yaitu upah uang dan upah rill. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga fisik pekeja yang digunakan dalam proses produksi. Upah rill adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang/jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja.<sup>13</sup>

Menurut BPS Upah adalah pendapatan yang diterima tenaga kerja dalam bentuk uang, yang mencakup bukan hanya komponen upah/gaji, tetapi juga lembur dan tunjangan yang diterima secara rutin/reguler (tunjangan transport, uang makan dan tunjangan lainnya sejauh diterima dalam bentuk uang), tidak termasuk tunjangan hari raya (THR), tunjangan bersifat tahunan, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang bersifat rutin.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Biro Pusat Statistik Sulawesi Selatan, *Tentang Upah*, tahun 2008), h.23.

<sup>13</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi* (Jakarta:Rajagrafindo Persada, 1994), h. 45

<sup>14</sup> Badan pusat statistik sulawesi selatan BPS 2010. *Keadaan Angkatan Kerja Sulawesi Selatan*.

Dalam kenyataanya hanya sedikit pasar tenaga kerja yang bersifat persaingan sempurna. Dalam menganalisis pendapatan tenaga kerja, kita perlu mengetahui upah riil yang menggambarkan daya beli dari jam kerja, atau upah nominal dibagi oleh biaya hidup. Tingkat upah umum ini yang kemudian diadopsi menjadi tingkat upah minimum yang biasanya ditentukan oleh pemegang kebijakan pemerintah.

Menurut David Ricardo upah yang wajar adalah upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya dan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Jika upah terlalu tinggi barang yang dihasilkan akan berharga tinggi dan dapat berakibat untuk dijual dan akhirnya perusahaan tidak mampu bertahan.<sup>15</sup>

Menurut Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.<sup>16</sup>

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah minimum merupakan sumber perdebatan politik yang tidak ada habisnya para pendukung upah minimum yang lebih tinggi memandangnya sebagai sarana meningkatkan pendapatan para pekerja miskin. Tentu saja, upah minimum hanya memberikan standar kehidupan yang lebih kecil.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Paul Samuelson dan William D. *Makro Ekonomi*, (Jakarta, Erlangga, 1999), h. 94

<sup>16</sup> hukumonline. bolehkah-menyepakati-upah-di-bawah-upah-minimum

<sup>17</sup> Paul Samuelson dan William D. *Makro Ekonomi*, (Jakarta, Erlangga, 1999), h. 95

Menurut Sastrohadiwiryono, Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan hidup layak, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah paling rendah yang diizinkan untuk dibayar oleh perusahaan kepada para pekerjaannya. “Teori ekonomi upah tidak dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran keatas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap.”<sup>18</sup>

Upah yang digunakan dalam penelitian ini adalah upah riil yang diterima oleh tenaga kerja perbulan. Upah merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam masalah ketenagakerjaan. Hal ini karena keinginan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup. Upah adalah balas jasa untuk faktor produksi tenaga kerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup dan menjamin kehidupan yang layak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah, yaitu: 1). Tingkat harga, dalam masyarakat modern yang selalu memakai uang sebagai alat tukar tingkat upah berhubungan erat dengan tingkat harga. 2). Produktivitas kerja, bila tingkat produktivitas tenaga kerja rendah, tingkat upah juga rendah demikian pula sebaliknya. 3). Sumber ekonomi nasional, struktur ekonomi dengan tingkat perkembangannya berpengaruh terhadap tingkat upah, misalnya masih kurangnya industri menyebabkan sedikitnya daya tampung tenaga kerja sedangkan pencari kerja sangat banyak sehingga pekerja mau bekerja dgn tingkat upah yang sangat rendah. 4). Peraturan pemerintah, peraturan pemerintah terhadap upah juga mempengaruhi tingkat upah.

Demi pencapaian kesejahteraan tenaga kerja, upah memegang peranan yang sangat penting.

---

<sup>18</sup>Sadono Sukirno. *Mikroekonomi teori pengantar edisi ketiga*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada), h. 351

Pada prinsipnya sistem pengupahan adalah mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya dan mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang.<sup>19</sup>

Adapun Hadits yang berkaitan dengan upah, yaitu: Dari Aisyah r.a, Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ قَالَ  
أَعْطُوا لِأَجِيرٍ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya:

Dari ‘Aisyah r.a, Rasulullah SAW bersabda: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah, shahih).

Maksud hadits ini adalah para pekerja yang telah selesainya pekerjaan agar segera diberikan haknya atau upahnya oleh perusahaan tempat dimana pekerja bekerja. Begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Sistem penggajian di Indonesia berbeda-beda bagi pekerja, karena pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tamatan pendidikan dan pengalaman kerja. Sistem pengupahan di Indonesia mempunyai beberapa masalah yaitu: Masalah pertama bahwa pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha, upah dipandang sebagai beban, karena semakin besar upah yang dibayarkan pada karyawan, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Dipihak lain, karyawan dan keluarga biasanya menganggap upah sebagai apa yang diterimanya

---

<sup>19</sup> Payaman J dan Simanjuntak. “*Ekonomi Sumber Daya Manusia*”. (Jakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001), h. 90



dalam bentuk uang. Masalah kedua di bidang pengupahan berhubungan dengan keragaman sistim pengupahan dan besarnya ketidakseragaman antara perusahaan-perusahaan.

Dengan demikian pengusaha tidak mampu membayar upah yang tinggi. Penyebab kedua rendahnya produktivitas kerja karyawan sehingga pengusaha memberikan imbalan dalam bentuk upah yang rendah juga. Akan tetapi rendahnya produktivitas kerja ini justru dalam banyak hal diakibatkan oleh tingkat penghasilan, kualitas sumber daya manusia yang rendah, tingkat pendidikan, keterampilan dan keahlian yang kurang, serta nilai gizi yang juga rendah.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut di atas, pemerintah telah mengembangkan penerapan upah minimum. Sasarannya adalah supaya upah minimum itu paling sedikit cukup memenuhi kebutuhan hidup minimum pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, kebijakan penentuan upah minimum adalah: (a) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (b) Menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak hanya menambah cara-cara melaksanakan kerja yang baik dan juga dapat mengambil keputusan dalam pekerjaan atau dengan kata lain pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas akan tetapi juga merupakan landasan untuk pengembangan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Semakin tinggi tamatan pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula kemampuan dan kesempatan untuk bekerja dengan tamatan pendidikan yang tinggi yang mempunyai mutu atau kualitas yang tinggi kesempatan bekerja semakin besar dengan begitu meminimalisir pengangguran yang ada.

Konsep ketenagakerjaan, fungsi pendidikan memiliki dua dimensi penting yaitu dimensi kuantitatif yang meliputi kemampuan intuisi pendidikan sebagai pemasok tenaga kerja terdidik atau untuk mengisi lowongan kerja yang tersedia, dan dimensi kualitatif yaitu penghasil tenaga kerja terdidik yang selanjutnya dapat dibentuk menjadi tenaga kerja penggerak pembangunan.<sup>20</sup>

### **Hubungan Upah Dengan Pengangguran**

A.W. Phillips di dalam tulisanya dengan judul *The Relation Between Unemployment and The Rate of Change of money Wage rate in United Kingdom*, yang dimuat pada jurnal *Economica* edisi bulan November 1958 halaman 283-300 isinya antara lain memperkenalkan hubungan yang sistematis, maksudnya disini bahwa terdapat trade off antara inflasi dan pengangguran yang terjadi di Inggris. Studi ini dilakukan A.W. Phillips mengenai hubungan antara kenaikan tingkat upah dan tingkat pengangguran pada para pekerja di Inggris tahun 1957-1986.

A.W. Phillips Tahun 1958 menerbitkan artikelnya dalam jurnal *Economica* di Inggris dalam teorinya ada tiga variabel penting yaitu tingkat pengangguran, perubahan tingkat upah, dan perubahan tingkat harga atau inflasi. Dalam pandangan Philips kenaikan upah bisa terjadi dalam kondisi penggunaan tenaga kerja belum penuh, apalagi penggunaan tenaga kerja sudah mencapai pada kondisi

---

<sup>20</sup> Michael Todaro, *Pembangunan Ekonomi Dunia Ketiga*, (Jakarta: Balai aksara, 1978), h. 112

full employment sedangkan permintaan tenaga kerja semakin meningkat. Upah mempunyai hubungan yang terbalik dengan tingkat pengangguran. Jika tingkat upah naik maka pengangguran akan turun dan sebaliknya jika tingkat upah turun pengangguran akan naik.

Phillips mengemukakan bahwa upah naik dengan lebih cepat jika tingkat pengangguran rendah, di pihak lain apabila pengangguran tinggi, pekerja sulit di dapat dan perusahaan-perusahaan dapat mengisi tiap lowongan kerja yang mereka miliki tanpa menaikkan upah.<sup>21</sup>

### C. Teori Tenaga Kerja

Di dalam ilmu ekonomi yang di maksud dengan tenaga kerja adalah manusia (atau *labor*) bukanlah semata-mata kekuatan manusia untuk mencangkul, menggergaji, bertukang dan segala kegiatan fisik lainnya. Hal yang di maksud disini memang bukanlah sekedar *labor* atau tenaga kerja saja, tetapi lebih luas lagi, yaitu *human resources* (sumber daya manusia).

Di dalam istilah *human resources* atau sumber daya manusia itu, tercakuplah tidak saja tenaga fisik atau tenaga jasmani manusia tetapi juga kemampuan mental atau kemampuan nonfisiknya, tidak saja tenaga terdidik tetapi juga tenaga yang tidak terdidik tidak saja tenaga yang terampil tetapi juga yang tidak terampil.<sup>22</sup>

Menurut BPS, tenaga kerja adalah penduduk usia kerja yang didefinisikan sebagai penduduk yang berumur 15 tahun ke atas. Penduduk usia kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

---

<sup>21</sup> Junaidin Zakaria. *Pengantar Teori Ekonomi Makro*, (Jakarta, Gaung Persada Press, 2009), h. 7

<sup>22</sup> Suherman Rosyidi. *Pengantar Teori Ekonomi, Pendekatan kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 56

Angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja atau sedang mencari pekerjaan, sedangkan bukan angkatan kerja adalah mereka yang bersekolah, mengurus rumah tangga atau melakukan kegiatan lainnya.<sup>23</sup>

Dalam studi kependudukan tenaga kerja di terjemahkan dari istilah *manpower*, yakni seluruh penduduk yang dianggap mempunyai potensi untuk bekerja secara produktif.<sup>24</sup>

Depnakertrans juga mendefinisikan tenaga kerja sebagai setiap laki-laki atau wanita yang berumur 15 tahun keatas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang berusia 14-60 tahun yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Ada beberapa perbedaan antara pasar tenaga kerja terdidik dan pasar tenaga kerja tidak terdidik yaitu produktivitas yaitu produktivitas kerja tenaga kerja terdidik lebih tinggi daripada tenaga kerja tidak terdidik, penyediaan tenaga kerja terdidik harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu yang lebih lama sehingga elastisitas penyediaan tenaga kerja terdidik biasanya lebih kecil dari penyediaan tenaga kerja tidak terdidik, tingkat partisipasi tenaga kerja terdidik lebih tinggi daripada tingkat partisipasi tenaga kerja tidak terdidik. Lamanya pengangguran lebih panjang di kalangan tenaga kerja terdidik daripada di kalangan tenaga kerja tidak terdidik.

---

<sup>23</sup> BPS sulawesi Selatan Dalam Angka 2015. *Keadaan Angkatan Kerja Sulawesi Selatan*, (2015)

<sup>24</sup>Lembaga Demografi FEUI Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. *Dasar-dasar Demografi*, (Jakarta, Salemba Empat), h. 199

Menurut pasal 1 Bab 1 ketentuan umum No. 13 Tahun 2003 tentang Undang-Undang pokok ketenagakerjaan, tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan menurut Depnakertrans, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>25</sup>

Adapun ayat yang berkaitan dengan tenaga kerja yaitu dalam Q.S At-Taubah / 9 : 105.

وَقُلْ اَعْمَلُواْ اَفْسِرَى اللّٰهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوْنَ  
اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Terjemahnya:

Dan katakanlah : “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>26</sup>

### **Teori Pasar Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja**

Bellante menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja pasar dan penawaran tenaga kerja pasar secara bersamaan menentukan suatu tingkat upah keseimbangan dan suatu penggunaan tenaga kerja keseimbangan.<sup>27</sup>

Kesempatan kerja merupakan sebagai suatu keadaan dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan. Kesempatan kerja megandung pengertian lapangan pekerjaan dan kesempatan untuk bekerja, yang ada dari suatu kegiatan ekonomi (produksi), dengan demikian kesempatan kerja adalah lapangan pekerjaan yang sudah diduduki dan masih lowong.

<sup>25</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta : h. 16.

<sup>26</sup> Departemen Agama R.I. *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Semarang, PT. Toba Putra, 2011), h. 203

<sup>27</sup> Sari. *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi dan Upah terhadap Pengangguran Terdidik di Sumatera Barat*, (2008).

Kesempatan kerja identik dengan sasaran pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi. Karena itu, kesempatan kerja merupakan sumber pendapatan bagi mereka yang memperoleh kesempatan kerja. Kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai permintaan tenaga kerja (*demand for labor*) yaitu suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan kerja yang siap diisi oleh para penawar kerja (pencari kerja). Pertumbuhan angkatan kerja yang masih tinggi serta keterbatasan kesempatan kerja akan mengakibatkan semakin meningkatnya tingkat pengangguran. “Secara konsisten pertumbuhan angkatan kerja ini masih selalu lebih besar jika dibandingkan dengan pertumbuhan penduduk.”<sup>28</sup>

Menurut Mankiw beberapa hal yang menyebabkan pergeseran kurva permintaan tenaga kerja: (a) harga output, ketika harga output berubah nilai produk marjinalnya pun berubah dan kurva permintaan tenaga kerja bergeser. (b) perubahan teknologi, kemajuan teknologi akan meningkatkan produk marjinal tenaga kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan permintaan tenaga kerja. (c) penawaran faktor-faktor produksi lainnya, kualitas yang tersedia dari suatu faktor produksi dapat berpengaruh terhadap produk marjinal faktor-faktor produksi lainnya.<sup>29</sup>

#### **D. Teori Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia di berikan pengertian sebagai alat mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu atau meloloskan diri dari kesukaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian sumber daya timbul interaksi antara manusia yang selalu mencari alat untuk mencapai tujuan. Untuk mengantisipasi perkembangan dunia modern dewasa ini maka meningkatkan kualitas sumber daya manusia mutlak di perlukan.

---

<sup>28</sup> Departemen Perindustrian. *Pengembangan Industri di Kota Makassar*, Penerbit Biro Pusat Statistik, (Makassar 2000), h 15.

<sup>29</sup> Sari. *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi dan Upah terhadap Pengangguran Terdidik di Sumatera Barat*, (2008).



Adam Smith menganggap bahwa manusia ialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengelolanya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah permulaan pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*Necessary Condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.<sup>30</sup>

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Produktivitas sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang untuk bekerja, kemampuan untuk berinteraksi antara pekerja dan bagaimana menggunakan seluruh sumber daya dalam organisasi yang secara efektif.

Mengelola sumber daya manusia adalah proses menentukan orang-orang yang tepat untuk bekerja di berbagai kegiatan di perusahaan. Mereka harus digunakan dalam kegiatan yang akan memenuhi kebutuhan organisasi, dalam rangka mencapai tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia saat ini memainkan peran yang demikian penting dalam mensukseskan tujuan-tujuan perusahaan. Pendidikan selalu menjadi tempat yang strategis dalam membina sumber daya manusia sebagai bentuk agenda pembangunan dan pembentukan masa depan suatu negara. Pendidikan yang baik akan menghasilkan tenaga kerja profesional yang dapat memenuhi keperluan tenaga kerja suatu negara. Pengangguran sering dikaitkan dengan tingkat pendidikan.

---

<sup>30</sup> Mulyadi S. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada), h. 2



Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin besar peluangnya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal ini berarti jika mutu sumber daya manusia semakin tinggi maka penyerapan tenaga kerja juga meningkat sehingga mengurangi tingkat pengangguran terdidik.<sup>31</sup>

Menurut Dao menyatakan bahwa peningkatan pada sektor pendidikan perlu dilakukan pemerintah karena memberikan dampak positif terhadap human capital. SDM seperti ini yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan. Salah satu upaya dalam mewujudkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan yang dikenal dengan kebijakan link and match. Kebijakan ini bertujuan mengoptimalkan dan mengefisiensikan sumber daya manusia dengan sistem pendidikan. Semakin selaras struktur tenaga kerja yang disediakan oleh sistem pendidikan dengan struktur lapangan pekerjaan maka semakin efisienlah sistem pendidikan yang ada. Karena dalam pengalokasian sumber daya manusia akan diserap oleh lapangan pekerjaan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang di perlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan

---

<sup>31</sup> Sadono Sukirno. *Pengantar Bisnis edisi Pertama*, (Kencana Prenadamedia Group), h. 172-173

perubahan zaman dan yang dimaksud dengan sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Tujuan dari pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan upaya pemenuhan manusia siap pakai seperti halnya beberapa kritik yang muncul dewasa ini. Khususnya masalah pengangguran terdidik yang cenderung menyalahkan dunia pendidikan sebagai penyebabnya. Kecenderungan makin meningkatnya tingkat pendidikan akan berakibat meningkatnya angka pengangguran terdidik yang mempunyai produktivitas sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Selain itu, meningkatnya pengangguran terdidik telah menjadi sesuatu yang serius.

Konteks pembangunan nasional, pembangunan manusia yang seutuhnya kemampuan profesional dan kematangan kepribadian saling memperkuat satu sama lain.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tercermin dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja yang dilakukan melalui peningkatan kemampuan/keterampilan, disiplin, etos kerja produktif, sikap kreatif dan inovatif, membina lingkungan hidup, dan lingkungan kerja yang sehat untuk memacuh prestasi.<sup>32</sup>

Kegiatan bisnis terdapat dua macam sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan, (1) Tenaga Eksekutif yaitu : sumber daya yang mempunyai pokok dan fungsi mengambil berbagai keputusan dan melaksanakan fungsi manajemen yang ada. (2) tenaga operasional, yaitu: sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan khusus, menguasai bidang pekerja secara teknis.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Mulyadi S. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (jakarta, PT Raja Grafindo Persada), h. 2

<sup>33</sup> Bambang Heru Marwoto Susatyo Herlambang. *Pengantar Ilmu Bisnis*, (Parama Publishing), h. 131-132

Kebijakan pokok dalam upaya peningkatan kualitas hidup sumber daya manusia (SDM) secara lintas sektoral, di antaranya: (1) peningkatan kualitas fisik individu (*Individual Fisycal Quality*) meliputi jasmani, rohani, dan kejuangan (motivasi), serta kualitas kecukupan kebutuhan dasar serta terpenuhunya Gizi, sandang, perumahan dan pemukiman yang sehat. (2) peningkatan kualitas keterampilan (skill) sumber daya manusia yang produktif dan upaya pemerataan penyebarannya. (3) peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) yang berwawasan lingkungan, serta (4) peningkatan pranata dan penerapan hukum yang meliputi kelembagaan, perangkat dan apara, serta kepastian hukum. Salah satu tujuan jangka panjang dari pembangunan nasional indonesia adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). “Sumber daya manusia dan tekonogi di anggap sebagai keunggulan komparatif untuk mengejar ketertinggalan dari negara maju.”<sup>34</sup>

Oleh karena itu, benarliah jika ada orang yang berkata bahwa kualitas atau mutu sumber daya manusia sesuai bangsa itu tergantung pada kualitas atau mutu ketaqwaan, kesehatan, kekuatan fisik, pendidikan serta kecakapan penduduknya.<sup>35</sup>

### **Peran Penndidikan dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia**

Peranan pendidikan sangat menentukan kualitas sumber daya manusia yang merupakan mesin penggerak pembangunan masyarakat. Pendidikan dan pengertian yang luas tidak hanya membekali peserta didik dengan kemampuan intelektualitas serta berbagai keterampilan. Pendidikan berwawasan lingkungan alam dan budaya diarahkan pada transformasi pada diri manusia untuk menjadi

---

<sup>34</sup> Mulyadi S. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada), h. 4

<sup>35</sup> Suherman Rosyidi. *Pengantar Teori Ekonomi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1014), h. 56

manusia berkualitas. “Untuk keberhasilan mencapai tujuan pendidikan maka sistem pendidikan menekankan pendidikan hendaknya di mulai sedini mungkin.”<sup>36</sup>

Pendidikan merupakan bagian terpenting dalam proses pembangunan nasional, selain itu pendidikan juga merupakan penentu ekonomi suatu negara. Tidak mengherankan bahwa negara-negara di dunia dengan cepat menanggapi tentang pentingnya investasi manusia sebagai prioritas utama investasi non fisik. Pengangguran tidak lepas dari persoalan dunia pendidikan yang tidak mampu menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai tuntutan pasar. Sehingga tenaga kerja terdidik kita kalah bersaing dengan tenaga kerja asing. Fenomena inilah yang di hadapi sekarang, di mana para tenaga kerja terdidik banyak yang menganggur walaupun sebenarnya mereka menyandang gelar.

Rendahnya kualitas tenaga kerja terdidik juga adalah karena terlalu sering melihat pada gelar tanpa secara serius membenahi kualitas dari kemampuan di bidang yang kita tekuni.<sup>37</sup>

Adanya pengangguran dan kurangnya pemanfaatan sumber daya manusia dapat pula disebabkan dari kemampuan yang kuantitatif maupun kualitatif maka perlu keterampilan, pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan. Pendidikan dan informasi dengan teknologi baru merupakan faktor penting dalam tantangan era globalisasi. Pendidikan tidak lagi prioritas dari orang tua, guru, dan pembaharu pendidikan tetapi semua yang melibatkan dalam sumber daya manusia.

---

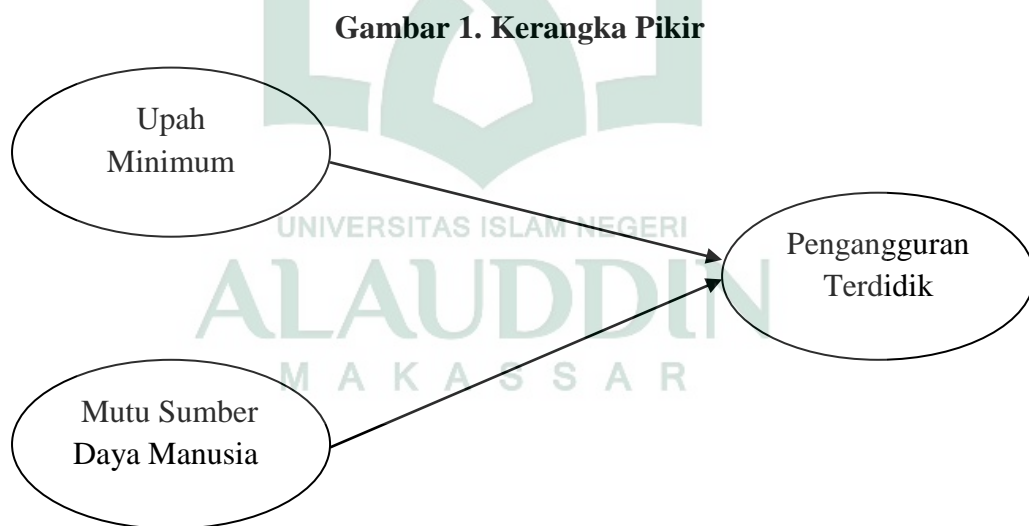
<sup>36</sup> B.J. Habibie. *Sumber Daya Manusia Untuk Indonesia Masa Depan*, (Jakarta, PT Cita Putra Bangsa dan Mizan, 1996), h. 67

<sup>37</sup> Isu-isu eksternal [blogspot./2014/12/](http://blogspot./2014/12/) Pengaruh-Tingkat-Pendidikan-Terhadap-Dunia-Kerja.com.

Pentingnya pengembangan ilmu pengetahuan untuk menunjang kemajuan, tetapi pengetahuan dapat pula disalahgunakan untuk kekerasan dan kekayaan suatu elemen kekuasaan, dimana di perkirakan bahwa sumber dari kekuasaan kedua yang lain menjadi tergantung pada ilmu pengetahuan.<sup>38</sup>

### E. Kerangka Pikir

Pengangguran terdidik merupakan masalah ketenagakerjaan yang dialami hampir seluruh wilayah di Indonesia. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan indikator-indikator ekonomi yang mempengaruhi seperti upah minimum, dan mutu sumber daya manusia yang dilihat dari tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan jenjang pendidikan yang telah di tempuh.




---

<sup>38</sup> B.J. Habibie. *Sumber Daya Manusia Untuk Indonesia Masa Depan*, (Jakarta, PT Cita Putra Bangsa dan Mizan, 1996), h. 75

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. *Jenis Metode Penelitian dan Sumber Data***

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penulisan ini yaitu penelitian Kuantitatif.

Penelitian kuantitatif adalah metode yang di lakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka atau data berupa kata-kata atau kalimat yang konversi menjadi data yang berbentuk angka.<sup>39</sup>

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, dengan menggunakan data time series yang merupakan data selama periode 10 tahun (2006-2015).

Sumber data yang di gunakan yaitu data tingkat pendidikan yang tamat pendidikan tinggi diploma ke atas, jumlah pencari kerja tamatan diploma, angkatan kerja, penduduk umur 20 tahun ke atas, tingkat upah minimum yang diterima oleh tenaga kerja dan pengangguran berdasarkan pengangguran terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan.

##### **B. *Lokasi dan Waktu Penelitian***

Penelitian ini, lokasi yang diambil adalah di Provinsi Sulawesi Selatan secara ke-seluruhan yang diambil berdasarkan dokumentasi kepustakaan, literatur-literetur dan laporan lainnya sehubungan dengan pengaruh upah minimum, dan mutu sumber daya manusia terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik di Provinsi Sulawesi-Selatan, melalui Badan Pusat Statistik (BPS) Propinsi Sulawesi

---

<sup>39</sup> Nanang Martono. *Metode Penelitian Kuantitatif*, (jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 20

Selatan. Adapun waktu penelitian akan berlangsung selama 2 (dua) bulan selama tahun 2017.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang di gunakan pada penelitian ini adalah riset kepustakaan (*library research*). Riset kepustakaan yaitu pengumpulan data dan informasi yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini melalui literatur atau referensi kepustakaan. Seperti Perpustakaan, Badan Pusat Statistik, Jurnal, Browsing Internet serta berbagai sumber penerbitan seperti buku-buku yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

### **D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

Metode yang digunakan untuk menerangkan kerangka dasar perhitungan hubungan Upah Minimum dan Mutu Sumber Daya Manusia dengan tingkat Pengangguran Terdidik adalah analisis regresi berganda yang di gunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh terhadap perubahan suatu variabel untuk menguji model tingkat pengangguran di Sulawesi Selatan. Untuk menyederhanakan perhitungan dengan menggunakan metode ekonometrika, maka variabel terikat (*dependent*) merupakan tingkat pengangguran terdidik (  $Y$  ). Variabel bebas (*independent*) adalah Upah Minimum ( $X_1$ ) dan Mutu Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ). Selanjutnya akan di analisis sebagai berikut:

$$Y = f ( X_1, X_2 ) \dots\dots\dots 2.1$$

$$e^y = B_0 X_1^{B_1} X_2^{B_2} + U \dots\dots\dots 2.2$$

$$Y = \ln B_0 + B_1 \ln X_1 + B_2 \ln X_2 + U \dots\dots\dots 2.3$$



$Y$  = Tingkat Pengangguran Terdidik (%)

$X_1$  = Upah Minimum (Rp)

$X_2$  = Mutu Sumber Daya Manusia (%)

$\beta_0 \beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Parameter atau koefisien regresi

$\mu$  = error term

Untuk menguji tingkat signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka di gunakan berbagai uji statistik.

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat atau keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

##### b. Uji Linearitas Data

Pada grafik normal P-Plot of Regrestion Stand diatas, terlihat titik-titik (data) di sekitar garis lurus dan cenderung membentuk garis lurus (linier), sehingga dapat dikatakan bahwa persyaratan linearitas telah terpenuhi. Dengan demikian karena persyaratan linieritas telah dapat dipenuhi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh berdasarkan variabel bebasnya.

##### c. Uji Multikolinieritas Data

Uji multikolinieritas data perlu dilakukan untuk menguji apakah perlu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (*multiko*)

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 2. Uji Hipotesis

#### a. Analisa Koefisien Determinasi (R-Square/R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi di gunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen (upah minimum dan mutu sumber daya manusia) secara bersama-sama mampu memberikan penjelasan mengenai variabel dependen (pengangguran terdidik).

#### b. Uji Statistik t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *independen* dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel *dependent* secara nyata. Dimana jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_i$  diterima (signifikan) dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_o$  diterima (tidak signifikan). Uji t digunakan untuk membuat keputusan apakah hipotesis terbukti atau tidak, dimana tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5%.

### c. Uji Statistik F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara signifikan terhadap variabel *dependent*. dimana jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau variabel *independen* secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap terhadap variabel *dependen* (tidak signifikan) dengan kata lain perubahan yang terjadi pada variabel terikat tidak dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen, dimana tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%. Untuk mengetahui apakah semua variabel penjelas yang digunakan dalam model regresi secara serentak atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel yang dijelaskan, digunakan uji statistik F, hipotesisi yang digunakan adalah :

$$H_0 : a_1, a_2, = 0 \quad \text{semua variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama.}$$

$$H_1 : a_1, a_2, \neq 0 \quad \text{semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama .}$$

Pada tingkat signifikansi 5 persen dengan kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut :

1.  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau jika probabilitas  $F_{hitung} > \text{tingkat signifikansi } 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel yang dijelaskan secara signifikan.
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau jika probabilitas  $F_{hitung} < \text{tingkat signifikansi } 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel yang dijelaskan secara signifikan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### ***A. Gambaran Umum Sulawesi Selatan***

##### **1. Kondisi Geografis Sulawesi Selatan**

Provinsi Sulawesi Selatan yang beribukota di Makassar dan sebagai pusat pengembangan dan pelayanan pembangunan di wilayah Kawasan Timur Indonesia terletak antara 0012" – 80 Lintang Selatan dan 116048" – 122036" Bujur Timur. Dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara : Provinsi Sulawesi Tengah
- b. Sebelah Timur : Teluk Bone dan Provinsi Sulawesi Tenggara
- c. Sebelah Selatan : Laut Flores
- d. Sebelah Barat : Selat Makassar

Luas wilayah Provinsi Sulawesi Selatan tercatat 6.236.171 km persegi yang meliputi 21 Kabupaten dan 3 Kota yang terdiri dari 275 kecamatan. Secara geografis provinsi Sulawesi Selatan membujur dari Selatan ke utara dengan panjang garis pantai mencapai 2500 m. Jumlah penduduk berdasarkan data statistik dari BPS Provinsi Sulawesi Selatan jumlah penduduk yang terdaftar sebanyak 8.034.776 jiwa. Luas wilayah provinsi Sulawesi Selatan 46.717,48 km, secara administrasi pemerintah Provinsi Sulawesi selatan terbagi menjadi 20 kabupaten dan 3 kota hingga tahun 2008, sedangkan untuk tahun 2009 terdiri dari 21 kabupaten dan 3 kota dengan kabupaten Toraja Utara yang memekarkan diri ditahun 2010 yang terdiri dari 303 kecamatan dan 2667 desa/kelurahan.

Kabupaten Luwu Utara merupakan kabupaten terluas dengan luas wilayah 7.502,68 km<sup>2</sup>. Luas wilayah tersebut merupakan 16,46 % dari seluruh wilayah Sulawesi Selatan.<sup>40</sup>

Umumnya daerah Indonesia dan khususnya di Sulawesi Selatan mempunyai dua musim yaitu musim kemarau yang terjadi pada bulan Juni sampai September dan musim penghujan yang terjadi pada bulan Desember sampai Maret. Berdasarkan pengamatan di Stasiun Klimatologi tahun 2009 rata-rata suhu udara 27,3 °C di kota Makassar dan daerah disekitarnya tidak menunjukkan perbedaan yang nyata. Suhu udara maksimum berkisar 33,1 °C suhu minimum 23,2 °C. Wilayah Sulawesi Selatan membentang mulai dari daratan rendah hingga dataran tinggi. Kondisi kemiringan tanah 0 sampai 3 % merupakan tanah yang relatif datar, 3 sampai 8 persen merupakan tanah relative bergelombang. 8 sampai 45 % merupakan tanah yang kemiringannya agak curam, lebih dari 45 persen tanahnya curam dan bergunung. Wilayah daratan terluas berada pada 100 hingga 400 meter DPL (dari Permukaan Laut), dan sebahagian merupakan daratan yang berada pada 400 meter hingga 1000 meter DPL. Terdapat sekitar 65 sungai yang mengalir di Provinsi ini.

## **2. Kondisi Geologi Sulawesi Selatan**

Struktur geologi bantuan di Provinsi Sulawesi selatan memiliki karakteristik geologi yang dicirikan oleh adanya berbagai jenis satuan bantuan yang bervariasi. Struktur dan formasi geologi wilayah Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari vulkan tersier, sebaran formasi vulkan tersier ini relatif harus dimulai dari cenrana sampai perbatasan mamuju, daerah pegunungan Salapati (Quarles)

---

<sup>40</sup> Biro Pusat Statistik''*Letak Geografis Sulawesi-Selatan*''dalam angka 2014

sampai pegunungan Molegraf, Pegunungan Perombengan sampai Palopo, dari Makale sampai utara Enrekang, di sekitar Sungai Mamasa, Sinjai sampai Tanjung Pattiro, di deretan pegunungan sebelah barat dan timur Ujung Lamuru sampai Bukit Matinggi. Batuan volkan jwarter, formasi batuan ini ditemukan di sekitar Limbong (Luwu Utara), sekitar Gunung Karua (Tana Toraja) dan di Gunung Lompobatang (Gowa). Kapur kerang terdapat di sebelah barat memanjang antara Enrekang sampai Rantepao, utara Parepare, di pegunungan Bone Utara sebelah barat Watampone, bagian barat pulau Selayar, dan di Tanjung Bira (Bulukumba). Alluvium kwarter, dijumpai di dataran sepanjang lembah sungai antara Sungai Saddang dan Danau Tempe, Sungai Cenrana di dataran antara Takalar, Soppeng Binangae (Barru), di selatan Parepare, di dataran Palopo-Malili, di selatan Palopo sampai Umpu, di sekitar Sinjai serta di Rantepao ( Tana Toraja) dan Cambu (Maros).

Sekis hablur, formasi ini ditemukan di beberapa tempat seperti di bagian barat Sabbang (Luwu Utara), Pegunungan Latimojong, di sebelah Tenggara Barru dan di Bukit Tanjung di Kabupaten Pangkep. Batuan sedimen Mesozoikum, formasi ini ditemukan di daerah Tana Toraja (Pegunungan Kambung dan di sebelah barat Masamba) batuan terdiri dari serpih, bapal, batu tulis, btu pasir, konglomerat yang umumnya berwarna merah, ungu, biru, dan hijau. Batuan plutonik basa, di jumpai dibagian timur Malili dan tersebar sebagai intrusi antara lain di bagian utara Palopo, di Gunung Maliowo dan Gunung Karambon. Batuan plutonik masam, ditemukan disekitar Sungai Mamasa, sedangkan granodiorit di jumpai di Barat laut Sasak. Diantara Masamba dan Leboni. Batuan Sediment

Paleogen, tersebut di bagian Utara Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu di bagian Timur Pangkajene sampai timur Maros, memanjang di bagian Timur Lembah Walane dan di Tenggara sungai Sumpatu. Batuan sedimen Paleogen, tersebut di bagian utara Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu di bagian timur Pangkajene sampai di Timur Maros, memanjang di bagian Timur Lembah Walane dan di Tenggara sampai Sumpatu. Batuan sedimen Neogen, penyebarannya di sekitar Lodong, sebelah Timur Masamba memanjang dari Utara Enrekang sampai Pompanua, dari Sengkang ke Tenggara sampai Rarek dan ke Selatan sampai Sinjai, di Pulau Selayar bagian Timur dan Selatan Sinjai sampai Kajang.

### **3. Kondisi Klimatologi Sulawesi Selatan**

Provinsi Sulawesi Selatan terdapat dua musim, yaitu musim hujan dan musim kemarau, dimana musim hujan bervariasi dari satu daerah ke daerah yang lain, November sampai Maret angin bertiup sangat banyak mengandung uap air yang berasal dari Benua Asia dan Samudera Pasifik sehingga pada bulan-bulan tersebut sering terjadi musim hujan. Berdasarkan klasifikasi tipe iklim menurut Oldeman, Provinsi Sulawesi Selatan memiliki 5 jenis iklim, yaitu :

- a. Iklim sangat basah dimana curah hujan rata-rata 3500-4000 mm/tahun.

Wilayah yang termasuk ke dalam tipe ini adalah Kabupaten Enrekang, Luwu, Luwu Utara dan Luwu Timur.

- b. Iklim Basah, dimana curah hujan rata-rata 3000-3500 mm/tahun. Wilayah tipe ini terbagi 2 tipe yaitu (I) meliputi Kabupaten Tanah Toraja, Luwu Utara, Luwu Timur, tipe (2) meliputi Gowa, Bulukumba, dan Bantaeng.



- c. Iklim agak basah dimana curah hujan rata-rata 2500-3000 mm/tahun. Tipe iklim ini terbagi 3 yaitu tipe iklim (1) meliputi Kabupaten Wajo, Luwu, dan Tanah Toraja. Iklim (2) meliputi kabupaten Bulukumba, Bantaeng, Barru, Pangkep, Enrekang, Maros dan Jenepont. Sedangkan tipe (3) terdiri dari Makassar, Bulukumba, Jeneponto, Pangkep, Barru, Maros, Sinjai, Gowa, Enrekang, Tana Toraja, Parepare, Selayar.
- d. Iklim curah hujan rata-rata 2000-2500 mm/tahun. Tipe iklim ini terbagi 3 wilayah yang masuk ke dalam iklim (1) meliputi Kabupaten Wajo, Bone, Soppeng, Luwu, Tana Toraja, dan Enrekang. Wilayah yang termasuk ke dalam iklim (2) terdiri dari Kabupaten Wajo, Bone, Soppeng, Sinjai, Luwu, Enrekang, dan Maros. Wilayah yang termasuk iklim (3) meliputi Kabupaten Bulukumba, Gowa, Pangkep, Jeneponto, Takalar, Sinjai, dan Kota Makassar.
- e. Tipe iklim dengan curah hujan rata-rata antara 1500-2000 mm/tahun, dimana tipe iklim ini disebut sebagai tipe iklim kering. Tipe iklim (1) ini terdapat di Kabupaten Maros, Bone, dan Enrekang. Tipe iklim (2) terdapat di Kabupaten Maros, Bantaeng, dan Selayar.

## **B. Deskripsi Penelitian**

### **1. Perkembangan Pengangguran Terdidik di Sulawesi Selatan**

Kemajuan perekonomian negara yang diukur dengan tingkat pertumbuhan ekonomi (GDP) telah menunjukkan bahwa pengangguran tetap, menjadi ancaman terbesar. Hal ini pernah diduga oleh Standing bahwa sebab dari pengangguran adalah perubahan struktur industri, ketidakcocokan keterampilan, ketidakcocokan

geografis, pergeseran demografis, kekakuan institusi, tidak bisa dipekerjakan, dan pengangguran oleh adanya restrukturalisasi kapital.

Hampir sama semua ahli ekonomi menduga bahwa pengangguran banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel ekonomi seperti tingkat penanaman modal, tingkat permintaan, dan tingkat upah yang ada. Sedangkan ahli sosial mempunyai dugaan bahwa disamping variabel-variabel ekonomi, ada variabel-variabel sosial yang mempengaruhi tingkat pengangguran. Salah satu variabel non ekonomi yang menjadi perhatian ahli sosial adalah pendidikan. Jumlah tamatan pendidikan atau jenis pendidikan diduga bisa mempengaruhi keengganan terhadap pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Pengangguran terdidik salah satu masalah di Sulawesi Selatan, yang menjadi masalah serius adalah bagaimana pengangguran yang ada ini bukan cuma pengangguran yang memang tidak lanjut sekolah karena ketiadaan biaya tapi yang memprihatinkan adalah mereka yang tidak bekerja tetapi latar belakang pendidikan mereka tinggi atau lulusan akademi atau universitas. Tingginya angka pengangguran saat ini menjadi cerminan bahwa pendidikan saat ini buruk. Lulusan perguruan tinggi yang diharapkan mampu menurunkan angka pengangguran ternyata tidak mampu menjawab tantangan saat ini. Para lulusan perguruan tinggi yang diharapkan memperbaiki bangsa ini ternyata terperangkap dalam pengangguran terdidik yang mengalami fluktuasi setiap tahun. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka harapan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai keinginan dan aspirasi semakin tinggi. Hal ini menimbulkan angkatan kerja

terdidik lebih suka menganggur dibandingkan dengan memperoleh pekerjaan yang tidak sesuai keinginannya (Elwin dalam Danim)

**Tabel 2**  
**Perkembangan Tingkat Pengangguran Terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan**  
**Tahun 2006-2015**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pencari Kerja Tamatan Diploma Keatas</b>	<b>Angkatan Kerja</b>	<b>Pengangguran Terdidik (%)</b>
2006	371.243	3.698.547	10.06
2007	372.714	3.312.177	11.25
2008	311.768	3.447.879	9.04
2009	314.664	3.536.920	8.89
2010	298.952	3.571.317	8.37
2011	236.926	3.612.424	6.55
2012	208.983	3.560.891	5.86
2013	176.912	3.468.192	5.10
2014	188.765	3.715.801	5.08
2015	150.920	3.706.128	4.07

*Sumber : BPS Sulawesi Selatan, data diolah 2015*

Berdasarkan Tabel 2 perkembangan tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan dari tahun 2006 sampai 2007 mengalami peningkatan dan mencapai puncaknya pada tahun 2007. Yaitu pada tahun 2006 sebesar 10.6% dan meningkat sampai tahun 2007 sebesar 11.25%. Peningkatan pengangguran terdidik pada tahun 2006-2007 disebabkan semakin banyaknya lulusan tamatan pendidikan tinggi diploma dan sarjana yang belum terserap oleh lapangan pekerjaan yang ada.

Tingkat Pengangguran terdidik pada tahun 2008 sampai 2015 mengalami penurunan secara terus menerus, dimana pada tahun 2008 tingkat pengangguran terdidik mencapai 9.04%, kemudian pada tahun 2015 menurun menjadi 4.07%. Ini berarti dari tahun 2008 sampai 2015 tamatan perguruan tinggi diploma ke atas

banyak terserap lapangan pekerjaan dan pemerintah berhasil untuk menurunkan tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan dengan menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih banyak.

## 2. Perkembangan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan

Upah merupakan perolehan jasa yang diterima karyawan atas hasil kerjanya. Sejak bergulirnya era tahun 1980-an, pola hubungan industrial telah mengalami perubahan yang memungkinkan bagi para pekerja untuk memperjuangkan berbagai hak, Kebebasan untuk menyuarakan berbagai keluhan seperti kondisi kesehatan, keselamatan kerja perlakuan yang tidak adil dan peningkatan kesejahteraan termasuk penentuan upah minimum.

Upah minimum merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pemerintah mengatur pengupahan melalui melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum.

Peningkatan upah minimum sebenarnya dapat mempengaruhi tamatan perguruan tinggi yang lulus untuk masuk di pasar tenaga kerja, sehingga jumlah angkatan kerja pada kelompok tersebut semakin meingkat dan dengan sendirinya akan meningkatkan jumlah TPAK, namun peningkatan TPAK yang diakibatkan dari peningkatan upah minimum yang terlalu cepat dan tinggi yang tidak diikuti dengan laju pertumbuhan lapangan kerja maka akan berpotensi meningkatkan jumlah pengguran terdidik.

**Tabel 3**  
**Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Selatan**  
**2006-2015**

<b>Tahun</b>	<b>Upah Minimum (Rp)</b>	<b>Pertumbuhan (%)</b>
2006	510.000	-
2007	612.000	20
2008	679.200	10.9
2009	950.000	39.8
2010	1.000.000	5.3
2011	1.100.000	10
2012	1.200.000	9.09
2013	1.440.000	20
2014	1.800.000	25
2015	2.000.000	11.1

*Sumber : BPS Sulawesi Selatan, data diolah 2015*

Pada tabel 3 di tersebut dapat kita lihat tingkat upah minimum Provinsi Sulawesi Selatan selama tahun 2006 sampai 2015 mengalami kenaikan terus menerus dari tahun ketahun. Dimana pada tahun 2006 upah minimum di Sulawesi Selatan sebesar Rp 510.000,- perbulan, kemudian pada tahun 2007 upah minimum sulawesi selatan sebesar Rp612.000,-perbulan atau meningkat sebesar 20% Dan pada tahun 2008-2009 mengalami kenaikan dimana upah minimum pada saat 2008 sebesar Rp679.200,- sedangkan pada tahun 2009 upah minimum sebesar Rp950.000,- yang berarti naik sekitar 10,9%. Pada tahun 2010 upah minimum naik sebesar Rp1.000.000,- naik sekitar 5,3%, kemudian pada tahun 2011 sebesar 1.100.000 atau naik sekitar 10%. Dan sampai dengan tahun 2015 upah minimum mencapai angka sebesar Rp2000.000,- perbulan naik sebesar 11,1%.

### 3. Perkembangan Mutu Sumber Daya Manusia (Pendidikan) di Sulawesi Selatan

Mutu sumber daya manusia (SDM) sudah diyakini sebagai kata kunci berhasil tidaknya suatu pembangunan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci keberhasilan pembangunan daerah dan nasional. Manusia merupakan subyek dan obyek dalam pembangunan. Oleh karenanya pembangunan SDM harus benar-benar diarahkan dan ditingkatkan agar mampu dan memiliki etos kerja yang produktif, terampil, kreatif, disiplin, dan profesional.

Pendidikan selalu menjadi tempat yang strategis dalam membina sumber daya manusia sebagai bentuk agenda pembangunan dan pembentukan masa depan suatu negara. Pendidikan yang baik akan menghasilkan tenaga kerja profesional yang dapat memenuhi keperluan tenaga kerja suatu negara. Pengangguran sering dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin besar peluangnya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal ini berarti jika mutu sumber daya manusia semakin tinggi maka penyerapan tenaga kerja juga meningkat sehingga mengurangi tingkat pengangguran terdidik.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin baik pula kualitas sumber daya manusianya, sehingga hal ini akan berimplikasi pada semakin majunya perkembangan bangsa dan negara. Salah satu faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam kerangka pembangunan daerah adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). Kualitas SDM ini berkaitan erat dengan kualitas tenaga kerja yang tersedia untuk mengisi kesempatan kerja di dalam negeri dan di luar negeri. Kualitas tenaga kerja di suatu wilayah sangat ditentukan oleh tingkat



pendidikan. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan penduduk suatu wilayah maka semakin baik kualitas tenaga kerjanya. Kualitas tenaga kerja pada suatu daerah dapat dilihat dari tingkat pendidikan penduduk yang telah menyelesaikan diploma dan sarjana.

Upaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dari tingkat pendidikan terus dilakukan baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Cara yang dilakukan di antaranya dengan mengembangkan akses terhadap pendidikan anak usia dini, meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan, memperbaiki kurikulum, meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik. Ini diharapkan pemerintah agar tamatan pendidikan tinggi nantinya memiliki mutu SDM yang tinggi agar dapat bersaing di dunia kerja nanti sehingga meminimalisir angka pengangguran yang ada di daerah tersebut.

Mutu sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini diukur dalam jumlah tamatan pendidikan diploma keatas (SMA dan Sarjana) dan jumlah penduduk yang berumur 20 tahun ke atas. Dimana pendidikan dianggap sangat menentukan kualitas sumber daya manusia yang merupakan mesin penggerak pembangunan masyarakat. Pendidikan berwawasan lingkungan alam dan budaya diarahkan pada transformasi pada diri manusia untuk menjadi manusia berkualitas. “Untuk keberhasilan mencapai tujuan pendidikan maka sistem pendidikan menekankan pendidikan hendaknya di mulai sedini mungkin Peningkatan kualitas sumber daya manusia tercermin dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja yang dilakukan melalui peningkatan kemampuan/keterampilan, disiplin, etos kerja produktif, sikap kreatif dan inovatif,

membina lingkungan hidup, dan lingkungan kerja yang sehat untuk memacuh prestasi.

**Tabel 4**  
**Perkembangan Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) di Sulawesi Selatan**  
**tahun 2006-2015**

Tahun	Tamatan Pendidikan Diploma ke atas	Penduduk Umur 20 Tahun >	Mutu SDM ( % )
2006	388.029	729.995	53.1
2007	347.127	680.240	51.0
2008	351.263	640.105	54.8
2009	372.597	613.004	60.7
2010	432.281	625.762	69.0
2011	440.478	624.658	70.5
2012	546.469	647.256	84.4
2013	445.909	724.401	61.5
2014	385.895	733.405	52.6
2015	365.677	742.897	49.2

*Sumber : BPS Sulawesi Selatan, data diolah 2015*

Pada tabel 1.3 mutu sumber daya manusia (SDM) yang di lihat dari tingkat pendidikan, pada tahun 2006 peningkatan mutu sumber daya manusia sebesar 53.1%. Tetapi keadaan mutu SDM menurun pada tahun 2007 sebesar 51.0% keadaan ini fluktuatif dikarenakan pemerintah tidak mampu mengupayakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan juga bagi penduduk tamatan diploma dan sarjana kualitasnya masih kurang sehingga mutu sumber daya manusia yang ada di Sulawesi Selatan mengalami fluktuatif pada tahun 2006-2007.

Di tahun 2008 sampai 2012 mutu SDM mengalami peningkatan secara terus menerus dimana pada tahun 2008 peningkatan mutu sumber daya manusia sebesar 54.8% dan sampai pada tahun 2012 mutu SDM mencapai 84.4%. Ini berarti keberhasilan pemerintah daerah meningkatkan mutu SDM dari tahun 2008

yang relatif rendah menjadi meningkat sampai tahun 2012. Sedangkan pada tahun 2013 peningkatan mutu sumber daya manusia sebesar 61.5% dan pada tahun 2014-2015 mutu sumber daya manusia mengalami sedikit penurunan sebesar 52.6%. Dan pada tahun 2015 sebesar 49.2%.

### **C. Hasil Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda yang merupakan persamaan regresi dengan 2 atau lebih variabel untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

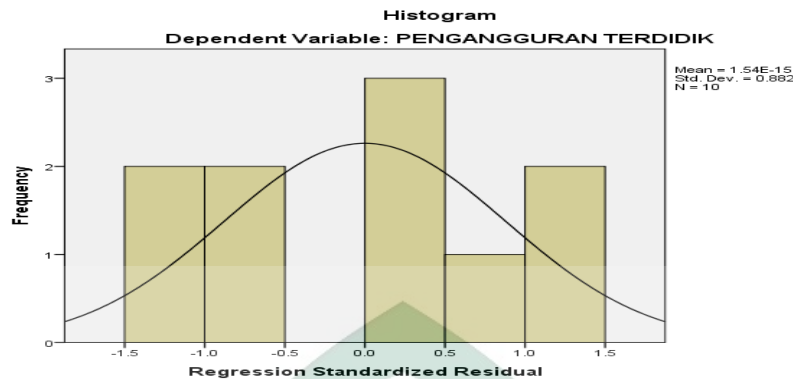
#### **1. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pengujian regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis yang terbaik adalah pengujian yang tidak melanggar asumsi-asumsi klasik yang mendasari model regresi linear berganda.

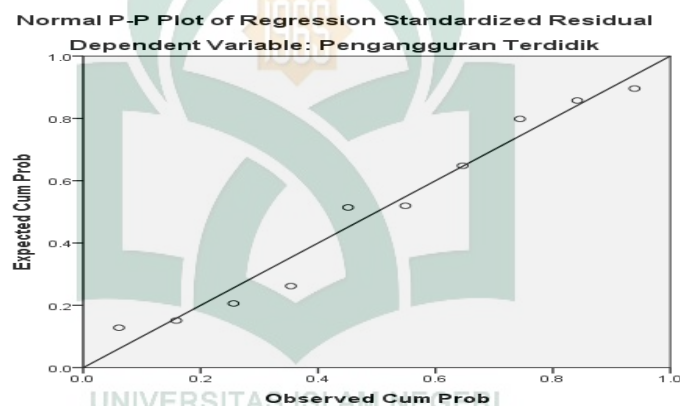
##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik dengan memiliki distribusi data normal atau mendekati normal dan metode untuk mengetahui normal atau tidaknya adalah dengan menggunakan metode analisis grafik secara histogram ataupun dengan melihat secara *Normal Probability Plot*. Normalitas data dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik normal P-Plot atau dengan melihat

Histogram dari residualnya, dan mengikuti atau garis lurus diagonal jika terdistribusi normal.



**Gambar 2. Grafik Normal P-Plot**



Sumber : output spss 22(data sekunder, diolah 2017)

Gambar 1 Normal Probability Plot diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

#### b. Uji multikoliniieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan Adanya korelasi antara variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara yang tinggi diantara variabel bebas. *Torelance* mengukur

*variabilitas* variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Deteksi multikolineritas pada suatu model dapat dilihat, jika nilai *variance inflation* (VIF) faktor tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolineritas  $VIF = 1/tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $tolerance = 1/10 = 0,1$ , semakin tinggi VIF maka semakin rendah *tolerance*.

**Tabel 4. Uji Multikolineritas**

model	Collinearity statistic	VIF
	Tolerance	
Constan Upah Minimum (UMP)	0.997	1.003
Mutu SDM	0.997	1.003

Sumber : output spss 22 (data sekunder, diolah 2017)

Berdasarkan pengujian multikolineritas pada tabel bahwa kedua variabel bebas (Upah Minimum Provinsi = 1,003 dan Mutu Sumber Daya Manusia = 1,003), memiliki besaran angka *tolerance* semuanya mendekati angka 1 (Upah Minimum Provinsi = 0,997 dan Mutu Sumber Daya Manusia = 0,997), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolineritas antara kedua variabel dan model regresi layak digunakan.

#### c. Uji Autokorelasi

Salah satu metode analisis untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan melakukan pengujian nilai Durbin Watson (DW Test). Jika nilai DW lebih besar dari batas (DU) dan kurang dari jumlah variabel independen, maka dapat di

simpulkan bahwa tidak ada autokorelasi. Adapun hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

**Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

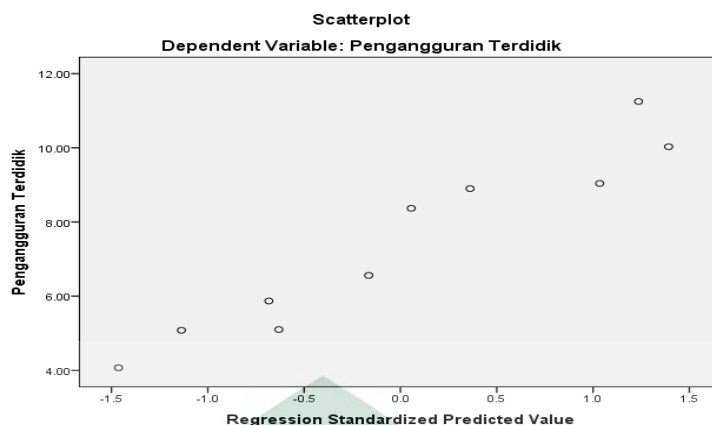
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.962 <sup>a</sup>	0.925	0.904	0.74998	2.896

*Sumber : output spss 22(data sekunder ,diolah 2017)*

Pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson menunjukkan nilai sebesar 2.896 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari masalah autokorelasi.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasitas merupakan keadaan dimana varians dan setiap gangguan tidak konstan. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian ditunjukkan dalam grafik scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

**Gambar 3. Grafik Scatterplot**

Sumber: output spss 22(data sekunder,diolah 2017).

Dari grafik 3 scatter plot menunjukkan bahwa data penyebaran berada diatas nol dan dibawah nol tidak terdapat pola yang jelas, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedaritas.

### 1. Pengujian Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian terdapat 2 variabel bebas, upah minimum, mutu sumber daya manusia dan satu variabel terikat, yaitu pengangguran terdidik. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian modal regresi dengan bantuan program komputer SPSS 22.

**Tabel 6. Rekaputilasi Hasil Analisis Model Regresi**

variabel	Coefisien	std.error	t-statistik	Prob
Constant	15.899	1.526	10.422	0.000
Upah Minimum	0.005	0.001	-9.094	0.000
Mutu Sumber Daya Manusia	0.054	0.023	-2.406	0.047
R – Squared	0.925	S.E Regression	0.74998	
R	0.962	F-Statistik	43.255	
Adjused R	0.904	Prob.F. Statistik	0.000	

Sumber: output spss 22(data sekunder,diolah 2017).



Hasil uji *SPSS* 22 diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\text{Ln } Y = \text{Ln } 15.899 + 0.005 X_1 + \text{Ln } 0.054 X_2 + \mu$$

Koefisien-koefisien pada persamaan regresi linier berganda pada tabel 5 dapat di pahami sebagi berikut :

- a. Jika segala sesuatu variabel bebas di anggap konstan, maka nilai penurunan jumlah pengangguran terdidik konstan sebesar 15.899.
- b. Nilai koefisien upah minimum sebesar 0.005 yang berarti setiap upah minimum turun sebesar 1% maka akan diimbangi dengan meningkatnya pengangguran terdidik sebesar 0.005 dengan catatan bahwa variabel lain di anggap konstan.
- c. Nilai koefisien mutu sumber daya manusia sebesar 0.054 yang berarti setiap peningkatan atau menurunnya mutu sumber daya manusia 1% maka akan diimbangi dengan meningkatnya atau menurunnya pengangguran terdidik sebesar 0.054 dengan catatan bahwa variabel lain dianggap konstan.

#### **D. Pengujian Hipotesis**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah ditetapkan diterima atau ditolak secara statistik. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan ujian R square, uji t, dan uji f.

##### **1. Koefisien Determinasi**

Uji R square dilaukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat. Berdasarkan tampilan *SPSS* model summary diperoleh hasil bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,904, hal ini berarti 90% varians

penurunan jumlah pengangguran terdidik (Y) dapat dijelaskan oleh varians dari kedua variabel independen upah minimum provinsi (X1) dan mutu sumber daya manusia (X2). Sedangkan sisanya sebesar 10% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

**Tabel 7 uji R square**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.962 <sup>a</sup>	.925	.904	.74998	2.896

Sumber : output spss 22(data sekunder ,diolah 2017)

## 2. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan ini dilakukan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel-variabel terikat.

**Tabel 8 Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.660	2	24.330	43.255	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.937	7	.562		
	Total	52.597	9			

Sumber : output spss 22(data sekunder ,diolah 2017)

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel diperoleh  $F_{hitung1}$  sebesar 43.255 dan  $T_{tabel}$  sebesar 1,859 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000, dengan demikian nilai  $(sig) = 0.000 < 0.005$ . Maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Dan secara simultan dapat disimpulkan bahwa Upah Minimum(X1) dan Mutu Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh signifikan terhadap jumlah kemiskinan (Y). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

### 3. Uji parsial (uji t)

Uji parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Proses pengujian dilakukan dengan melihat tabel uji parsial dengan memperhatikan kolom signifikan dengan nilai  $T_{hitung}$  dengan membandingkan dengan taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  dan juga membandingkan nilai  $T_{tabel}$  dengan  $T_{hitung}$  adapun dasar pengambilan keputusan yaitu :

- Jika nilai signifikan  $< 0.05$  dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
- Jika nilai signifikan  $> 0.05$  dan  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 8 Uji parsial (uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			T	Sig.
1	(Constant)	15.899	1.526		10.422	.000		
	Upah Minimum (UMP)	-.005	.001	-.942	-9.094	.000	.997	1.003
	Mutu SDM	-.054	.023	-.249	-2.406	.047	.997	1.003

Sumber : output spss 22 (data sekunder, diolah 2017)

- Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh koefisien regresi upah minimum ( $X_1$ ) sebesar -0,005. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya hubungan negatif antara variabel nilai upah minimum ( $X_1$ ) terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik ( $Y$ ). Hal ini berarti kenaikan 1 persen nilai upah minimum di provinsi sulawesi selatan mengakibatkan penurunan jumlah pengangguran terdidik di provinsi sulawesi selatan sebesar -0,005 persen.

- b. Koefisien regresi mutu sumber daya manusia ( $X_2$ ) sebesar -0,054. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya hubungan negatif antara variabel mutu sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik. Hal ini berarti bahwa kenaikan 1 persen nilai mutu sumber daya manusia di provinsi sulawesi selatan mengakibatkan penurunan jumlah pengangguran terdidik di provinsi sulawesi selatan sebesar -0,054 persen.

#### 1. Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penurunan Pengangguran Terdidik

Variabel upah minimum mempunyai angka yang signifikan sebesar 0,000 karena nilai signifikan lebih kecil 0.05 ( $0.00 < 0.05$ ). Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $9.094 > 2.364$ ) dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa upah minimum berpengaruh negatif sebesar -0.005 dan signifikan terhadap pengangguran terdidik di provinsi sulawesi selatan.

#### 2. Pengaruh Mutu Sumber Daya Manusia (Pendidikan) Terhadap Penurunan Pengangguran Terdidik

Variabel mutu sumber daya manusia mempunyai angka tidak signifikan sebesar 0.053 karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ( $0.053 > 0.05$ ). Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2.406 > 2.364$ ) dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa mutu sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik sebesar -2.406 dan tidak signifikan terhadap jumlah pengangguran terdidik di provinsi sulawesi selatan.

### **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka interpretasi model secara rinci atau spesifik mengenai hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Upah Minimum Terhadap pengangguran terdidik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum dengan nilai *t*-test koefisien sebesar -0.005 dan nilai probabilitas sebesar 0.000 artinya upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengangguran terdidik di provinsi Sulawesi Selatan, menyatakan bahwa setiap kenaikan upah minimum sebesar 1% maka pengangguran terdidik menurun sebesar 0.000 dan sebaliknya jika terjadi penurunan upah minimum sebesar 1% maka pengangguran terdidik akan meningkat sebesar 0.000. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima, dengan demikian ada pengaruh variabel upah minimum terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik di provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian yang dilakukan Merizal (2008) Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Minimum Kabupaten dan Kesempatan Kerja terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten Semarang, Hasil penelitian ini telah menggunakan hipotesis bahwa apabila jumlah tamatan SMU naik maka akan menurunkan Jumlah pengangguran terdidik. Apabila tingkat UMK/Upah Minimum Kabupaten naik maka akan menurunkan Jumlah pengangguran terdidik.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayudha Lindiarta (2014) yang berjudul “Analisis Pengaruh Tingkat Upah Minimum, Inflasi, dan Jumlah Penduduk Terhadap Pengangguran di Kota Malang (1996-2013). Hal ini bisa dikatakan

bahwa ketika variabel tingkat upah minimum naik maka variabel pengangguran terdidik yang ada akan turun.

Menurut A.W. Phillips mengatakan bahwa Upah mempunyai hubungan yang terbalik dengan tingkat pengangguran (negatif). Jika tingkat upah naik maka pengangguran akan turun dan sebaliknya jika tingkat upah turun pengangguran akan naik. Upah merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam masalah ketenagakerjaan. Hal ini karena keinginan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup.

Upah yang layak bagi buruh masih menjadi tema penting dalam perjuangan buruh. Perdebatan tentang nilai yang disepakati baik oleh buruh maupun pengusaha masih terus berlangsung. Disatu sisi buruh menganggap bahwa Banyak karyawan yang berpenghasilan rendah bahkan lebih rendah dari kebutuhan fisik minimumnya yang menyebabkan rendahnya terhadap tingkat upah pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu pertama rendahnya tingkat kemampuan manajemen pengusaha di mana tingkat kemampuan manajemen yang rendah menimbulkan banyak keborosan dana, sumber-sumber dan waktu yang terbuang percuma. Akibatnya karyawan tidak dapat bekerja dengan efisien dan biaya produksi per unit menjadi besar.

## **2. Pengaruh Mutu Sumber Daya Manusia (Pendidikan) Terhadap Penurunan Jumlah Pengangguran Terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan**

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa mutu sumber daya manusia dengan nilai koefisien sebesar -0.054 dan nilai probabilitas 0.047 berpengaruh

negatif dan hasil ini tidak signifikan secara statistik bahwa jika mutu sumber daya manusia menurun sebesar 1% maka jumlah pengangguran terdidik naik menjadi - 0.054%. dan begitupun sebaliknya, jika mutu sumber daya manusia meningkat sebesar 1% maka jumlah pengangguran terdidik akan menurun sebesar 0.054

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Indah Gita Cahyani dengan judul penelitian Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Terdidik di Sulawesi Selatan. Dimana variabel mutu sumber daya manusia berpengaruh negatif terhadap tingkat pengangguran terdidik (Y) di Sulawesi Selatan. Artinya dengan meningkatnya mutu sumber daya manusia maka akan menurunkan tingkat pengangguran terdidik, karena mutu sumber daya manusia yang dimiliki tamatan perguruan tinggi dengan keterampilan, pengetahuan dan teknologi yang mereka miliki maka kesempatan kerja bagi penganggur terdidik sangat besar terserap di industri - industri besar.

Menurut Adam Smith menganggap bahwa manusia ialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengelolanya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah permulaan pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. “Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*Necessary Condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.



Simanjuntak yang mengatakan bahwa semakin tinggi pendidikan formal yang diperoleh, maka produktivitas tenaga kerja akan semakin meningkat pula. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan namun juga meningkatkan keterampilan kerja sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Beberapa ekonom klasik dan neo-klasik seperti Adam Smith, Von Therenen, dan Alfred Marshall sependapat bahwa human capital terdiri dari keterampilan dan kreatifitas yang diperoleh melalui pendidikan dan berguna bagi semua anggota masyarakat.

Menurut Notoatmodjo mutu sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang memenuhi kriteria dengan memiliki pendidikan, keterampilan, pengetahuan yang luas serta memiliki kemampuan teknologi. Mutu sumber daya manusia sangat dipengaruhi dengan tingkat pendidikan, industri besar yang membutuhkan banyak tenaga kerja dengan tamatan pendidikan tinggi dan memiliki keterampilan, maka dari itu untuk mencapai mutu sumber daya manusia yang tinggi pemerintah daerah meningkatkan fasilitas pendidikan, pembangunan sarana dan prasarana serta meningkatkan tenaga pengajar.

Jadi dengan meningkatnya mutu sumber daya manusia pada tamatan perguruan tinggi maka akan memperbesar kesempatan kerja sehingga dapat menurunkan tingkat pengangguran terdidik.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan ,maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Upah minimum berpengaruh negatif (berbanding tidak searah) dan signifikan terhadap jumlah pengangguran terdidik di Provinsi Sulawesi-Selatan. Berarti setiap upah minimum naik maka jumlah pengangguran terdidik cenderung menurun.
2. Mutu sumber daya manusia berpengaruh tidak signifikan dan mempunyai hubungan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Artinya apabila terjadi kenaikan mutu sumber daya manusia maka berpotensi akan menurunkan pengangguran terdidik, terutama para tenaga kerja usia mudah.
3. Variabel upah minimum, mutu sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menekan tingkat pengangguran terdidik disarankan bagi pemerintah lebih meningkatkan lapangan kerja bagi penganggur terdidik dan juga

pemerintah meningkatkan kualitas pendidikan dan bagi pencari kerja memiliki kualitas dan skill serta menguasai teknologi.

2. Perlu menanamkan jiwa kewirausahaan bagi kelompok pencari kerja dengan pendidikan tinggi agar pengangguran terdidik dapat memberikan solusi dalam menciptakan pekerjaan. Karenanya, pencari kerja yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif.
3. Meningkatnya mutu sumber daya manusia akan menurunkan tingkat pengangguran terdidik, diharapkan dengan ditingkatkan fasilitas teknologi dan infrastruktur pendukung yang memadai bagi pelajar maupun mahasiswa dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia, hal ini membuktikan bahwa semakin terserap penganggur terdidik di dunia kerja dengan mempunyai kualitas yang tinggi.
4. Pemerintah juga lebih memperhatikan masalah pengangguran terdidik di Indonesia, terkhusus di Sulawesi Selatan. Pemerintah perlu membangun suatu sistem yang mengelola seluruh informasi pasar kerja. Pemerintah harusnya bias menciptakan pendidikan alternatif untuk membuka dan menambah ilmu pengetahuan para pencari kerja agar bias bersaing dalam pasar kerja. Pemerintah pun harusnya bisa menciptakan kanal-kanal pendidikan alternatif untuk membuka dan menambah ilmu pengetahuan para pencari kerja agar bisa bersaing dalam pasar kerja. Berbagai macam pelatihan, lokakarya, kursus-kursus, dan sebagainya tentunya akan sangat membantu para pencari kerja dalam menaikkan nilai tambah dalam diri

mereka sehingga meskipun mereka tidak berhasil pada lowongan pekerjaan yang mereka inginkan, dikarenakan reservation wage mereka dan upah yang diberikan oleh penyedia pekerjaan tidak bertemu di satu titik, mereka setidaknya bisa menciptakan lapangan pekerjaan sendiri untuk orang lain yang tentunya akan mengecilkan angka pengangguran.

5. Search theory masih sangat jarang penggunaannya dalam menganalisis masalah pengangguran. Oleh karena itu untuk para peneliti selanjutnya, penting untuk mengembangkan konsep-konsep penelitian yang memfokuskan pada search theory sebagai landasan teori terhadap penelitian tersebut. Salah satunya adalah konsep anggapan masyarakat umum yang mengesampingkan para pencari kerja yang berlatar belakang pendidikan non eksakta, dimana sebenarnya pencari kerja yang berlatar belakang pendidikan non eksakta ini bisa berkompetisi sama baik atau bahkan lebih baik dengan pencari kerja yang berlatar belakang pendidikan eksakta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan pusat statistik (BPS) Sulawesi Selatan *Pengertian Upah, Keadaan Angkatan Kerja Sulawesi Selatan* 2010.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Sulawesi Selatan. *Pengertian Tenaga Kerja, Keadaan Angkatan Kerja Sulawesi Selatan* 2015.
- Biro Pusat Statistik Sulawesi Selatan, *Tentang Upah*, tahun 2008).
- Cahyani Indah Gita, *Analisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Terdidik di Sulawesi Selatan*, makassar 2014.
- Departemen Agama R.I, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, PT. Toba Putra , Semarang 2011.
- Departemen Perindustrian. *Pengembangan Industri di Kota Makassar*, Biro Pusat Statistik, Makassar 2000.
- Elfindri dan Bahtiar, *Ekonomi Ketenagakerjaan*, Andalas University Press, Padang 2004.
- Gilarso, *Pengantar ilmu Ekonomi Mikro* (Jakarta:Kanisius, 2003).
- Habibie B.J, *Sumber Daya Manusia Untuk Indonesia Masa Depan*, PT Cita Putra Bangsa dan Mizan, jakarta 1996.
- Herlambang Bambang Heru Marwoto Susatyo, *Pengantar Ilmu Bisnis*, Parama Publishing.
- [Http:// Isu-isu eksternal.blogspot./2014/12/ Pengaruh-Tingkat-Pendidikan-Terhadap-Dunia-Kerja.com](http://Isu-isu-eksternal.blogspot./2014/12/Pengaruh-Tingkat-Pendidikan-Terhadap-Dunia-Kerja.com)
- Hukumonline. bolehkah-menyepakati-upah-di-bawah-upah-minimum
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Lembaga Demografi FEUI Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, *Dasar-dasar Demografi*, Salemba Empat, jakarta.
- Mankiw N. Gregory, *Teori Makroekonomi edisi ke Empat*, Penerbit Erlangga.
- Michael Todaro, *Pembangunan Ekonomi Dunia Ketiga*, Balai aksara, jakarta 1978.1

- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, PT Raja Grafindo Persada, jakarta 2014.
- Payaman J Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas ekonomi Universitas Indonesia, jakarta 1988.
- Rosyidi Suherman, *Pengantar Teori Ekonomi, Pendekatan kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*, Rajawali Pers, jakarta 2014.
- S Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Persada, jakarta.
- Samuelson Paul dan William D, *Makro Ekonomi*, Erlangga, Jakarta 1999.
- Sari, *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi dan Upah terhadap Pengangguran Terdidik di Sumatera Barat* 2008.
- Sukirno Sadono, *Mikroekonomi teori pengantar edisi ketiga*, PT Raja Grafindo Persada, jakarta.
- Sukwiaty, Jamal Sudirman dan Sukanto Slamet, *Ekonomi*, yudi tira.
- Susilawati Enda, *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lama Menganggur Tenaga Kerja Terdidik di Kota Bengkulu*.
- Susilo Sutomo AM dan Susanti Lies, *Analisis Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik*, Balai Pustaka, jakarta 1999.
- Tobing Elwin, *pengangguran Tenaga Kerja Terdidik*, Sentegis Guna Nusa, jakarta 1994.
- Zakaria Junaiddin, *Pengantar Teori Ekonomi Makro*, Gaung Persada Press, jakarta 2009.

L

A

M

P

I

R

A

N

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN  
MAKASSAR



## Hasil Regression

### Notes

Output Created		01-NOV-2017 05:30:53
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	10
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 /PARTIALPLOT ALL /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED) (y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:06.00
	Elapsed Time	00:00:05.38
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	1880 bytes

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pengangguran Terdidik	7.4270	2.41746	10
Upah Minimum	1129.1200	495.86478	10
Mutu Sumber Daya Manusia	60.6800	11.11444	10

### Correlations

		Pengangguran Terdidik	Upah Minimum	Mutu Sumber Daya Manusia
Pearson Correlation	Pengangguran Terdidik	1.000	-.929	-.202
	Upah Minimum	-.929	1.000	-.050
	Mutu Sumber Daya Manusia	-.202	-.050	1.000
Sig. (1-tailed)	Pengangguran Terdidik	.	.000	.288
	Upah Minimum	.000	.	.445
	Mutu Sumber Daya Manusia	.288	.445	.
N	Pengangguran Terdidik	10	10	10
	Upah Minimum	10	10	10
	Mutu Sumber Daya Manusia	10	10	10

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mutu Sumber Daya Manusia, Upah Minimum <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Pengangguran Terdidik

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.962 <sup>a</sup>	.925	.904	.74998	.925	43.255	2	7	.000	2.896

a. Predictors: (Constant), Mutu Sumber Daya Manusia, Upah Minimum

b. Dependent Variable: Pengangguran Terdidik

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.660	2	24.330	43.255	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.937	7	.562		
	Total	52.597	9			

a. Dependent Variable: Pengangguran Terdidik

b. Predictors: (Constant), Mutu Sumber Daya Manusia, Upah Minimum

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.899	1.526		10.422	.000		
	Upah Minimum	-.005	.001	-.942	-9.094	.000	.997	1.003
	Mutu Sumber Daya Manusia	-.054	.023	-.249	-2.406	.047	.997	1.003

a. Dependent Variable: Pengangguran Terdidik

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Upah Minimum	Mutu Sumber Daya Manusia
1	1	2.877	1.000	.00	.02	.00
	2	.110	5.124	.02	.90	.06
	3	.014	14.480	.97	.08	.94

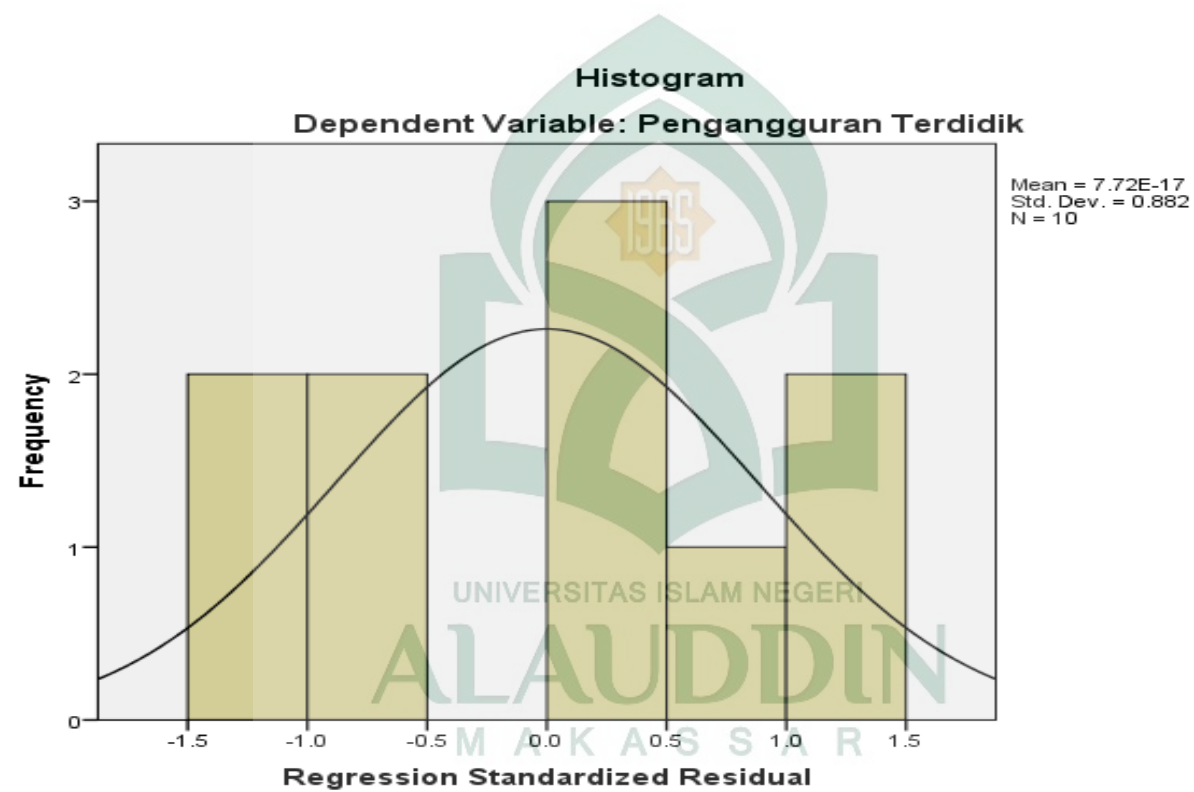
a. Dependent Variable: Pengangguran Terdidik

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.0510	10.6800	7.4270	2.32521	10
Residual	-.85536	.92442	.00000	.66142	10
Std. Predicted Value	-1.452	1.399	.000	1.000	10
Std. Residual	-1.141	1.233	.000	.882	10

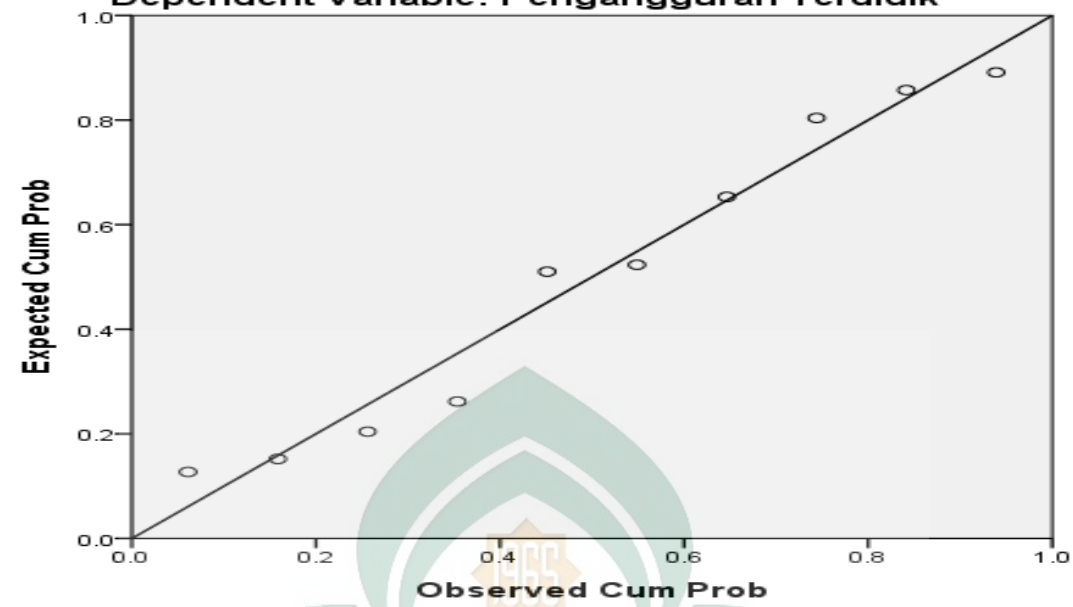
a. Dependent Variable: Pengangguran Terdidik

## Charts



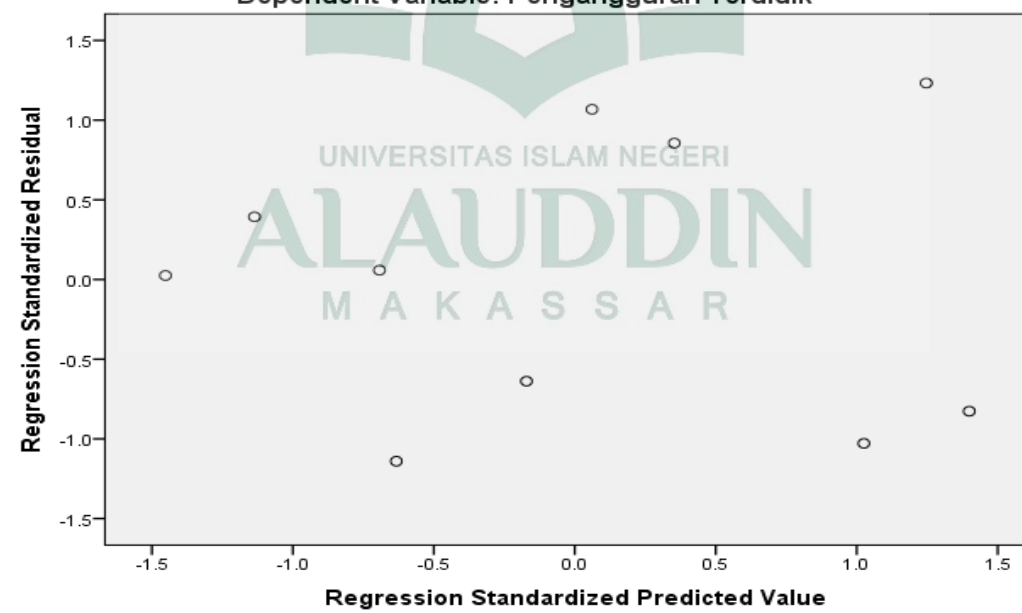
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

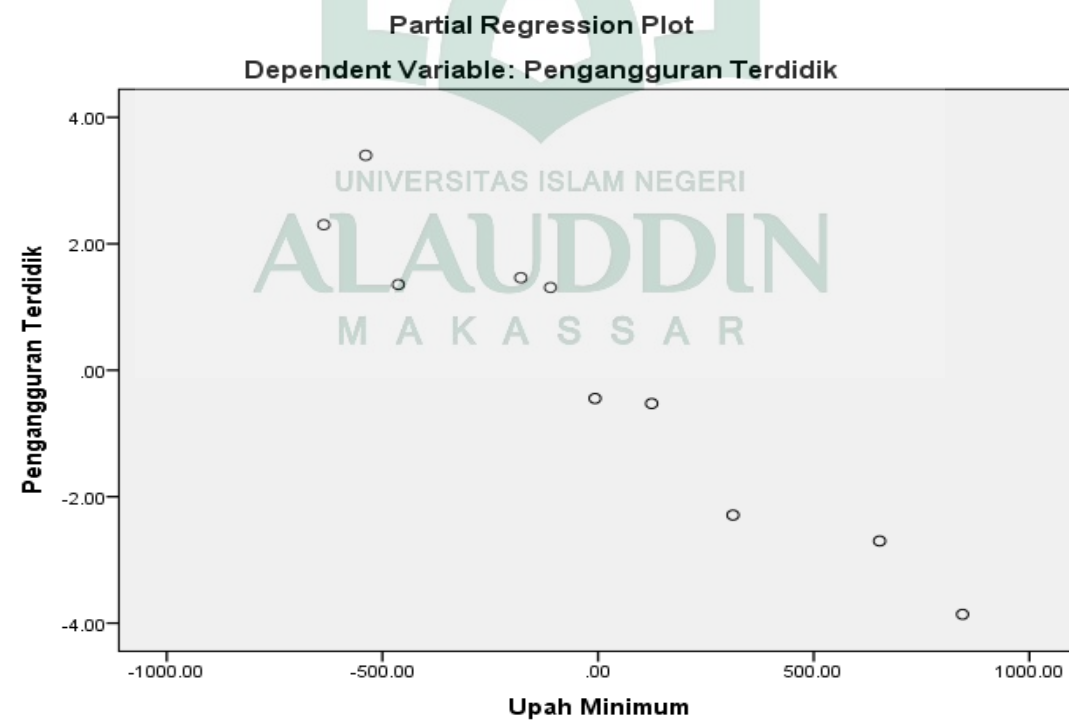
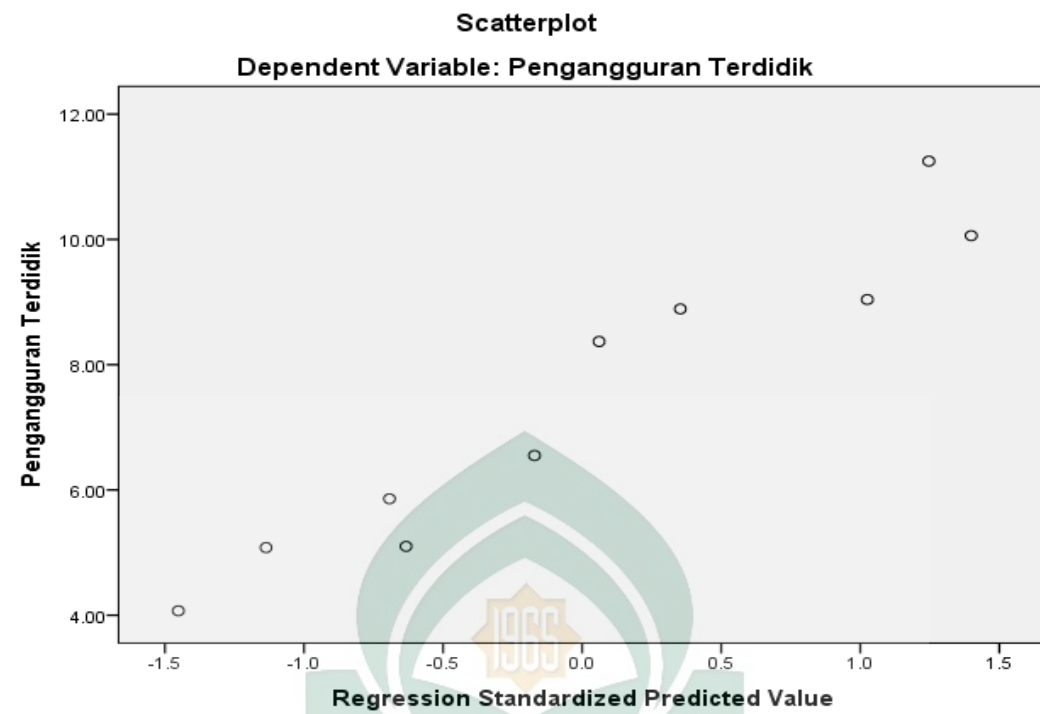
Dependent Variable: Pengangguran Terdidik

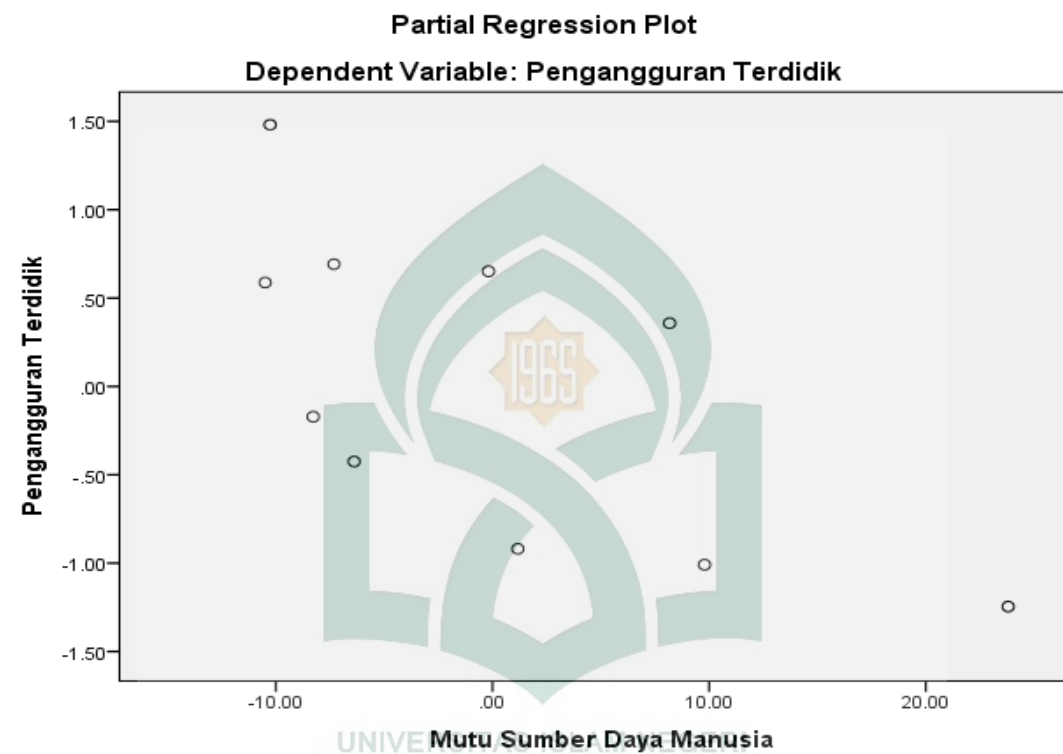


Scatterplot

Dependent Variable: Pengangguran Terdidik









**1. Tabel 1 Perkembangan Tingkat Pengangguran Terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2006-2015**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pencari Kerja Tamatan Diploma Keatas</b>	<b>Angkatan Kerja</b>	<b>Pengangguran Terdidik (%)</b>
2006	371.243	3.698.547	10.06
2007	372.714	3.312.177	11.25
2008	311.768	3.447.879	9.04
2009	314.664	3.536.920	8.89
2010	298.952	3.571.317	8.37
2011	236.926	3.612.424	6.55
2012	208.983	3.560.891	5.86
2013	176.912	3.468.192	5.10
2014	188.765	3.715.801	5.08
2015	150.920	3.706.128	4.07

**1. Tabel 2 Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Selatan 2006-2015**

<b>Tahun</b>	<b>Upah Minimum Provinsi (UMP) (Rp)</b>
2006	510.000
2007	612.000
2008	679.200
2009	950.000
2010	1.000.000
2011	1.100.000
2012	1.200.000
2013	1.440.000
2014	1.800.000
2015	2.000.000

**2. Tabel 3 Perkembangan Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) di Sulawesi Selatan tahun 2006-2015**

<b>Tahun</b>	<b>Tamatan Pendidikan Diploma ke atas</b>	<b>Penduduk Umur 20 Tahun &gt;</b>	<b>Mutu SDM ( % )</b>
2006	388.029	729.995	53.1
2007	347.127	680.240	51.0
2008	351.263	640.105	54.8
2009	372.597	613.004	60.7
2010	432.281	625.762	69.0
2011	440.478	624.658	70.5
2012	546.469	647.256	84.4
2013	445.909	724. 401	61.5
2014	385.895	733.405	52.6
2015	365.677	742.897	49.2

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Rosdiana** lahir di Bontote'ne pada tanggal 07 November 1995. Anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Juma' dan Ibu Sumiati.

Penulis mengawali pendidikan formal pada tahun 2001 di MI BONTOTE'NE dan tamat di MI BONTOTE'NE pada tahun 2006 kemudian pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama di MTS BONTOTE'NE dan tamat di MTS BONTOTE'NE pada tahun 2010. Selanjutnya pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas di MA BONTOTE'NE dan tamat pada tahun 2013.

Melalui Penerimaan Mahasiswa jalur undangan (SBMPTN) pada tahun 2013, penulis berhasil lolos seleksi dan terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi di bawah naungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R



1 2 0 1 7 1 9 1 4 2 8 6 5 6

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 8500/S.01P/P2T/06/2017  
Lampiran :  
Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.  
Kepala Badan Pusat Statistik Prov. Sulsel

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 2828/EB.I/PP.00.9/2017 tanggal 06 Juni 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **ROSDIANA**  
Nomor Pokok : 10700113010  
Program Studi : Ilmu Ekonomi  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
Alamat : Jl. H.M.Yasin LimpoNo. 36 Samata Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN UPAH MINIMUM (UMP) DAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENURUNAN JUMLAH PENGAGGURAN TERDIDIK DI SULAWESI SELATAN "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **19 Juni s/d 18 Juli 2017**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada tanggal : 12 Juni 2017

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU**  
**PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



**A. M. YAMIN, SE., MS.**  
Pangkat : Pembina Utama Madya  
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth  
1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar  
2. *Pertinggal.*

SIMAP PTSP 13-06-2017



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://p2tbkpmmd.sulselprov.go.id> Email : [p2t\\_prov Sulsel@yahoo.com](mailto:p2t_prov Sulsel@yahoo.com)  
Makassar 90222





Makassar, 07 Juli 2017

Nomor : B-102/BPS/7300/560/07/2017  
Lampiran : -  
Perihal : **Bukti Pengambilan Data**

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar  
di-

Makassar

Sehubungan dengan surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Nomor : 8500/S.01.P/P2T/06/2017, tanggal 12 Juni 2017 berdasarkan Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 2828/EB.I/PP.00.9/2017 tanggal 06 Juni 2017, perihal Izin Penelitian maka disampaikan bahwa mahasiswa yang namanya tersebut dibawah ini :

N a m a : **Rosdiana**  
NIM : 10700113010  
Program Studi : Matematika  
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo / 36 Samata, Sungguminasa Gowa

Benar telah mengambil data di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul : **“Analisis Pengaruh Pemberian Upah Minimum (UMP) dan Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap Penurunan Jumlah Pengangguran Terdidik Di Sulawesi Selatan”**.

Demikian penyampaian kami untuk dipergunakan seperlunya.

a.n. Kepala BPS Provinsi Sulawesi Selatan  
Diseminasi dan Layanan Statistik



**In. Muhammad Kamil**  
NIP: 19680429 199401 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 864924, Fax. 864923  
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo Romang polong – Gowa . ■ 424835, Fax424836

Hal: Permohonan Judul Skripsi

*Acc*  
*hal re - 10 - 16*  
*HS*

Kepada Yth,

Bapak Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Alauddin

Di \_

Tempat,

Nama : Rosdiana  
Nomor Induk Mahasiswa : 10700113010  
Tempat Tanggal Lahir : Bontote'ne, 07 November 1995  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan/Prodi : Ilmu Ekonomi  
Semester : VII (Tujuh)  
Alamat : Samata

*Pembimbing*  
*Dr. Siradjuddin, SE, M.Si.*  
*Dr. Sypharus*  
*28/10*  
*Buatkan skripsi*  
*13/12/16*

Dengan ini mengajukan judul skripsi sebagai berikut :

1. Analisis Pengaruh Upah Minimum dan Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Pengangguran Terdidik Di Sulewesi Selatan
2. Pengaruh Jumlah Penduduk Terhadap Pemanfaatan Lahan Di Kabupaten Gowa
3. Pengaruh Pendapatan Petani Padi Terhadap Tingkat Pendidikan Anak Di Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa

Demikian permohonan ini untuk dipertimbangkan, atas perhatian Bapak diucapkan terima kasih.

Makassar, 19 Oktober 2016

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi

Dr. Siradjuddin, SE., M.Si  
NIP. 19660509 200501 1 003

Yang Bermohon

Rosdiana  
NIM. 10700113010





**EPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR : 1567 TAHUN 2016**

**TENTANG**

**PEMBIMBING/PEMBANTU PEMBIMBING DALAM PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA  
JURUSAN ILMU EKONOMI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

Membaca : Surat Permohonan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, Nama **Rosdiana**, Nim: **10700113010** tertanggal **13 Desember 2016** untuk mendapatkan Pembimbing Skripsi dengan Judul: "**Analisis Pengaruh Pemberian Upah Minimum dan Mutu Sumber Daya manusia terhadap Pengangguran Terdidik di Sulawesi Selatan**"

Menimbang : a. Bahwa untuk membantu penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan pembimbing/pembantu pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut diatas  
b. Bahwa mereka yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk disertai tugas sebagai pembimbing/pembantu pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut diatas.

Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010;  
4. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Alauddin menjadi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar;  
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;  
6. Peraturan Menteri Agama RI. No. 25 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama R.I. No 85 Tahun 2013 Jo tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;  
7. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;

**MEMUTUSKAN**

Pertama : Mengangkat/ Menunjuk saudara :  
1. **Dr. Siradjuddin, SE., M.Si.**, Sebagai Pembimbing Pertama.  
2. **Dr. Syaharuddin, M.Si**, Sebagai Pembimbing Kedua.

Kedua : Tugas Pembimbing/ Pembantu Pembimbing dalam penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa adalah memeriksa draft skripsi dan naskah skripsi, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa dan kemampuan menguasai masalah,

Ketiga : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya surat keputusan ini dibebankan kepada Anggaran Belanja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan didalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya

Kelima : Surat Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ditetapkan di : **Samata-Gowa**  
pada tanggal : **23 Desember 2016**  
Dekan

  
**Prof. Dr. H. Ambo Asse.,M.Ag**  
**NIP. 19581022 198703 1 002**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923  
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata – Gowa Tlp. 841879 Fax.8221400

Nomor : 2047 / EB.I/PP.00.9/2016  
Lampiran : -  
Hal : **Undangan Seminar Proposal**  
**A.n. Rosdiana/10700113010**

Samata, 15 Maret 2017

Kepada Yth:

1. **Dr. Siradjuddin, SE., M.Si** Sebagai Pembimbing I
2. **Dr. Syaharuddin, M.Si** Sebagai Pembimbing II

Di

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Bersama ini kami mengundang bapak, untuk menghadiri seminar dan melaksanakan serta bertindak selaku pembimbing pada Seminar Draft Skripsi, yang insya Allah akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 21 Maret 2017  
Waktu : 09.00 - 16.00 WITA  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pemberian Upah Minimum 9UMP) dan mutu Sumber Daya Manusia terhadap Penurunan Jumlah Pengangguran terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan

Tempat : Ruang L.101

Atas segala perhatian dan kehadirannya diucapkan banyak terima kasih.

Wassalam,



**Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.**  
NIP. 19581022 198703 1 002

Catatan:

1. SK Pembimbing Draft Skripsi Terlampir
2. Pembimbing diharapkan hadir



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923  
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata – Gowa Tlp. 841879 Fax.8221400

Nomor : *5463* /EB.1/PP.00.9/2017  
Sifat : Penting  
Lamp : -  
Hal : **Undangan Seminar Hasil**

Samata, *12* Oktober 2017

Kepada Yth  
Bapak/Ibu Penguji dan Pembimbing  
Di-  
Makassar

**Assalamu Alaikum Wr. Wb.**

Dengan hormat, kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Seminar Hasil Penelitian Mahasiswa:

Nama : Rosdiana  
NIM : 10700113010  
Jurusan : Ilmu Ekonomi  
• Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pemberian Upah Minimum Provinsi (UMP) di Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2006-2015

Yang Insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Senin, 16 Oktober 2017  
Waktu : 09.00 - 16.00 WITA  
Tempat : Ruang Seminar

Demikian atas perhatiannya kami diucapkan terima kasih.

*Dekan*  
  
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.  
NIP. 19581022 198703 1 002

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan  
Pertama : Membentuk Panitia dan Tim Penguji Seminar hasil, Jurusan **ILMU EKONOMI** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi :

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
Sekretaris	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.
Pembimbing I	: Dr. Siradjuddin, SE., M.Si.
Pembimbing II	: Dr. Syaharuddin, M.Si.
Penguji I	: Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si.
Penguji II	: Drs. Thamrin Logawali, M.H.
Pelaksana	: Rusmawandi Rara

Kedua : Panitia bertugas melaksanakan seminar hasil, memberi bimbingan, petunjuk

Nomor : 5703 /EB.1/PP.00.9/2017  
Sifat : Penting  
Lamp : -  
Hal : Undangan Ujian Munaqasyah

Samata, 2 Oktober 2017

Kepada Yth

Bapak/Ibu Penguji dan Pembimbing  
Di-

Makassar

**Assalamu Alaikum Wr. Wb.**

Dengan hormat, kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Ujian Munaqasyah Mahasiswa:

Nama : Rosdiana  
NIM : 10700113010  
Jurusan : ILMU EKONOMI  
Judul Skripsi : "Analisis Pengaruh Pemberian Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Mutu Sumber Daya Manusia terhadap Penurunan Jumlah Pengangguran Terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2006-2015"

Yang Insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Jum'at, 03 November 2017  
Waktu : 14.00-16.00 Wita  
Tempat : L. 206

Demikian atas perhatiannya kami diucapkan terima kasih.

Wassalam  
Dekan  
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.  
NIP. 19581022 198703 1 002







**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR : 1703 TAHUN 2017**

**TENTANG**

**PANITIA DAN TIM PENGUJI MUNAQASYAH  
JURUSAN ILMU EKONOMI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

- Membaca : Surat permohonan : **Rosdiana**  
NIM : **10700113010**  
Tanggal : **23 Oktober 2017**  
Mahasiswa Jurusan : **Ilmu Ekonomi**  
Untuk Ujian Skripsi/ Munaqasyah yang berjudul "**Analisis Pengaruh Pemberian Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Mutu Sumber Daya Manusia terhadap Penurunan Jumlah Pengangguran Terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2006-2015**"
- Menimbang : 1. Bahwa saudara tersebut diatas telah memenuhi persyaratan Ujian Skripsi/ Munaqasyah  
2. Bahwa untuk pelaksanaan dan kelancaran ujian/ Munaqasyah perlu dibentuk panitia ujian.
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Alauddin menjadi UIN Alauddin Makassar;  
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;  
5. Keputusan Menteri Agama RI. No. 5 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar  
6. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;  
7. Keputusan Menteri Keuangan No.330/05/2008 tentang penetapan UIN Alauddin Makassar pada Departemen Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan pengelolaan Badan Layanan Umum (BLU).  
8. Surat Keputusan Rektor UIN Alauddin Nomor 241 B Tahun 2010 Tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Membentuk Panitia Ujian Skripsi/ Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi :
- Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.**  
**Sekretaris : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.**  
**Penguji I : Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si.**  
**Penguji II : Drs. Thamrin Logawali, M.H.**  
**Pembimbing I : Dr. Siradjuddin, SE., M.Si.**  
**Pembimbing II : Dr. Syaharuddin, M.Si.**  
**Pelaksana : Rusmawandi Rara**
2. Panitia bertugas melaksanakan ujian Skripsi/Munaqasyah bagi saudara yang namanya tersebut diatas.  
3. Biaya pelaksanaan ujian dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.  
4. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Ditetapkan di : **Samata-Gowa**  
Pada tanggal : **23 Oktober 2017**

Dekan  
  
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.  
NIP. 19581022 198703 1 002